



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCION DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL**

TEMA:

EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL DERECHO LABORAL

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Mención Derecho Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo de profesional de alto nivel.

Autor: Ab. Barroso Naranjo José Antonio.

Tutor: Ab. Mg. Jaramillo León Alexandra Anabel

AMBATO – ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Barroso Naranjo José Antonio, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL DERECHO LABORAL”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Mención Derecho Laboral y Seguridad Social y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de AMBATO a los 24 días del mes noviembre de 2023, firmo conforme:

Autor: José Antonio Barroso Naranjo

Firma:

Número de Cédula: 1803705357

Dirección: Araujo y Altamirano, Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

Correo Electrónico: josebarroso020@hotmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL DERECHO LABORAL” presentado por JOSE ANTONIO BARROSO NARANJO, para optar por el Título de Magíster en Derecho Mención Derecho Laboral y Seguridad Social.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 12 de octubre del 2023



**Ab. JARAMILLO LEÓN ALEXANDRA ANABEL, Mg.
DIRECTORA**

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Mención Derecho Laboral y Seguridad Social son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 24 de noviembre del 2023

JOSE ANTONIO BARROSO NARANJO
AUTOR

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL DERECHO LABORAL”, tema previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Mención Derecho Laboral y Seguridad Social, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 24 de noviembre del 2023

.....
A. BARRIONUEVO NUÑEZ JOSE LUIS. Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Dr. PANGOL LASCANO ALBERTO MAURICIO. Mg.
EXAMINADOR

.....
Ab. JARAMILLO LEÓN ALEXANDRA ANABEL. Mg.
DIRECTORA

DEDICATORIA

A mi madre Enma por inculcar en mí, la lucha y perseverancia hasta conseguir el logro anhelado; a mis familiares que confiaron su apoyo con el claro propósito de alcanzar mejores niveles en mi vida profesional y a mi hijo Raffael por el cual proyecto cada paso que doy en mi futuro para salir en adelante.

José A. Barroso Naranjo

AGRADECIMIENTO

A la Institución y sus formadores, de manera especial a la Ab. Jaramillo Alexandra quien me ayudó a plasmar mi objetivo, a mis familiares, de manera especial a mi madre Enma Naranjo, mi tía Susana Naranjo, mi tía Cecilia Naranjo, mi hermana Paula Barroso Naranjo y a todas aquellas personas que fortalecieron mi espíritu, mi alma y mi ser para alcanzar este objetivo en mi vida de manera incondicional.

José A. Barroso Naranjo

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA: “EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL DERECHO LABORAL”

AUTOR: JOSE ANTONIO BARROSO NARANJO

TUTORA: ALEXANDRA ANABEL JARAMILLO LEÓN

RESUMEN EJECUTIVO

El Derecho con el pasar de los años va cambiando, variando, mutando y evolucionando constantemente por motivos diversos, como producto de las problemáticas a las que se debe adaptar el mismo, para satisfacer las necesidades existentes que temporalmente van naciendo, velando siempre por generar una seguridad jurídica en el actuar de las personas que emanan justicia dentro de procesos de ámbito o rama laboral, llegando a cumplir preceptos de eficacia y eficiencia para su satisfacción. Esta investigación hace alusión exclusivamente al principio de continuidad dentro del marco del Derecho Laboral y su significativa correlación con otros principios que van de la mano, cuyo objetivo es el de determinar la importancia del principio de continuidad en el Derecho Laboral en torno a las problemáticas que día a día surgen por la necesidad de establecer constantes cambios a la normativa para evitar vulneraciones de derechos y garantías reconocidos en el ordenamiento jurídico de los diversos Estados o Naciones, forjando una estabilidad dentro de la relación laboral donde se desprende las figuras del trabajador que es reconocido colectivamente como el eslabón más débil y el empleador. Este estudio, se fundamenta en la utilización del método cualitativo de bibliografía.

DESCRIPTORES: principio de continuidad, derecho laboral, estabilidad laboral, flexibilidad laboral, relación laboral.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

THEME: THE PRINCIPLE OF CONTINUITY IN LABOR LAW

AUTHOR: BARROSO NARANJO JOSE ANTONIO

TUTORA: MG. JARAMILLO LEON ALEXANDRA

ABSTRACT

Over the years, law has been in constant change, variation, mutation, and evolution for various reasons, primarily in response to the challenges it must adapt to, in order to meet the ever-emerging needs while striving to ensure legal certainty in the actions of those who dispense justice within the sphere of labor law. This research focused on the principle of continuity in labor law and its significant correlation with other principles that go hand in hand. The objective was to determine the importance of the principle of continuity in labor law in the context of the issues that arise daily due to the necessity of making constant changes to the regulations in order to prevent violations of rights and guarantees recognized in the legal systems of various states or nations. In conclusion, this study aimed to establish stability within the employment relationship, taking into account the roles of the worker, who is collectively acknowledged as the weaker link, and the employer. This study used a qualitative approach, focused on bibliography.

KEYWOR: labor flexibility, labor law, labor relationship, labor stability

INTRODUCCIÓN

Para comenzar con el desarrollo del presente tema de investigación, es menester partir fijando lo que es un principio, con la finalidad de encontrar la esencia y el objetivo central de esta investigación, mediante la cual nace el presente artículo científico que enfoca las diferentes aristas que el Derecho como ciencia nos puede ofrecer en torno a los deberes, derechos y obligaciones en correlación con el principio de continuidad desde el ámbito de la relación laboral, lo cual se detallará a continuación conforme su desarrollo.

Al mencionar una concepción de lo que conocemos como un principio en el Derecho, se puede manifestar que, éstos llegan a constituir la fuente última a la que el juzgador acudiría de carácter obligatorio cuando su criterio pretenda satisfacer los vacíos o deficiencias legales existentes dentro de un ordenamiento jurídico, pues son aquellos fundamentos reconocidos como esenciales por ser considerados inherentes del Derecho Natural, los cuales son admitidos históricamente por ser procedentes del mismo, visto como una ciencia, pues sobre ellos se constituye una estructura jurídica determinada.

Se puede también identificarlos como aquellos axiomas o aforismos donde se encuentran determinados ciertos contenidos de lo que se procura conllevar a la justicia en un sentido común ante los ojos de cualquiera de las personas que forman un Estado, sin encontrarse en la necesidad de demostrar dentro del Derecho, pues dichos principios se hallan desarrollados por ideas primordiales de una sociedad donde las mismas nacen y se transforman adaptándose a las necesidades, se derivan mediante una serie de ordenamientos desde un punto generacionalista que enmarca múltiples aristas de lo que se conoce como derecho positivo, es decir, del Derecho plasmado o escrito, como a su vez de compendios identificados como éticos, moralistas e históricos que lo tutelan.

Desde un punto de vista histórico, dentro de la antigua Grecia existían varios filósofos donde se destaca la participación de Aristóteles, el mismo que identificaba varios principios considerados inherentes al ser humano, es decir, de carácter natural, a lo cual el mismo aludía metafóricamente que se puede determinar como un principio todo punto de partida sobre el que se origina una determinada unidad, instituyéndose o conformándose un “ser”, para posterior a su concepción

“hacer” y que finalmente desemboque en el “conocer”, es decir, que un principio conlleva a un entender del provenir desprendiéndose ya el umbral del cual se origina una cosa sin importar el ser de la misma.

CONCEPTUALIZACIÓN DE PRINCIPIOS DESDE VARIOS PUNTOS DE VISTAS

Para el doctrinario Humberto Podetti, el llegar a establecer un cimiento fáctico para estipular lo que es un principio es de índole fundamental y necesario “porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación” (Podetti, 1997, p. 140). Mediante este criterio se puede inferir que, los principios sirven para poner limitaciones al poder que tienen juzgadores o autoridades dentro de un Estado, no solo desde un marco constitucional, sino, que deben seguir el espíritu principal de la ley sin que la misma pueda ser alterada como se la concibió, pues existen ya principios rectores de los cuales se desprenden la creación de las mismas.

A lo referido en el párrafo precedente se acota que, los principios gravitan y cimientan toda actuación entorno a Derecho por parte de los aplicadores de justicia con la finalidad de evitar todo o en parte las extralimitaciones que puedan existir, como también juicios y concepciones de cualidad personal al momento de que los mismos emanen justicia, la administren o lleguen a ejercerla por medio de los diferentes órganos que conforman el aparato judicial dentro de un cierto Estado o Nación.

Es importante traer acotación el criterio de valor que señala e identifica el doctrinario Podetti (1997) al determinar que los principios:

Sirven de centro o referencia a la regulación de una parte del derecho o de una determinada institución jurídica, participan, en cuanto desarrollo de los principios generales del derecho y respecto del sector o institución en que se enmarcan, de una virtualidad mediata fundamentativa, orientativa, informadora y crítica. (p. 140)

Con esto, en torno al Derecho enmarcado hacia sus diferentes aristas se deja abierta la puerta para que, cada organismo o institución que forma parte de la administración de justicia pueda interpretar la utilización de cada principio al ser esto requerido, siempre que lo adapte a la necesidad

desde un punto donde su criterio amerite su utilización regulada al marco de la no vulneración de un derecho.

Para De Fazio (2019) unifica su criterio con el de varios autores donde exterioriza su ideal sobre los principios como aquellas normas, reglas, conductas o pautas que armonizan una solución enfocada a la problemática de un cierto accionar, hecho o práctica forjada que no se encuentra generalizado a una norma que necesite como tal una solución jurídica, por lo que dichos principios efectúan un papel primordial para la resolución de controversias de origen normativo al plantear un recurso jurídico fundado de cierta manera en antecedentes procesales con una concepción clara de la utilización del mismo en la problemática identificada, limitando de esta manera, el mal uso o abuso de éstos dentro de la práctica.

Sobre lo exteriorizado por el jurista De Fazio (2016), se puede conceptualizar que, delimita a los principios como aquellas explicaciones o argumentos de carácter normativo con los cuales se estructura una normativa de disposiciones eficaces que suelen ser reiteradas dentro de un marco proporcional sobre el cual se les va a utilizar, pues se concibe que, los principios son imperativos por ser mandatos considerados de orden natural en ciertas legislaciones.

A la práctica de ello, como un ejemplo claro tenemos la legislación ecuatoriana, donde se norman mandatos expresos destacándose la utilización de los principios que se encuentran ya incluidos en las diversas codificaciones dentro del ordenamiento jurídico, por lo que se consideran a las mismas como aquellas garantías provenientes del Estado para ser aplicadas obligatoriamente en el estricto ejercicio de los Derechos que tienen los ciudadanos, con la finalidad de controlar o poder limitar la actuación del órgano judicial, que en su mayoría, se basa en su sistema jurídico interno.

Para complementar lo precedente, desde España el jurista Legaz & Lacambra (1951) en la postura de identificar el concepto de un principio jurídico emite su criterio discerniendo que:

Son de validez universal y absoluta: principios de derecho natural. Pero en tanto que se hable de estos principios, no en un plano puramente filosofico-juridico, sino en el de la dogmática jurídica, ha de hacerse la salvedad de que tales principios del derecho natural

deben estar incorporados a la legislación positiva; de lo contrario, su validez ideal no será título suficiente para que puedan ser alegados como fuente de derecho. (p.18)

A esta concepción muchos dogmáticos se apegan y se encuentran muy de acuerdo con esta postura, pues argumentan que los principios, si bien son considerados de orden natural o prominentes con el simple hecho de un ser humano nacer, los mismos deben estar plasmados, normados y reconocidos dentro de la legislación que vaya hacer uso de los mismos, ya que, limitarían su interpretación por parte del juzgador o del órgano que emane justicia llegando a aplicarse de la manera correcta sin apearse a un supuesto que generen inseguridad jurídica en su afán de utilización.

PRINCIPIOS DENTRO DEL DERECHO LABORAL

Si bien es cierto, al remitir sobre conjeturas y diversas definiciones de lo que consideramos los principios rectores prominentes del Derecho desde un ámbito general, las mismas cambian, se transforman, se entienden e interpretan de diversas formas según a la rama de la ciencia del Derecho a la cual se vayan a aplicar, pero es imprescindible poder identificar que éstos comparten sin duda alguna características muy en común, las cuales se las identifican como soportes primarios estructurales donde se cimenta un todo jurídico y su sistema judicial al que remita su contenido.

Es por ello que, en la conformación del sistema jurídico existen una cantidad ya plasmada de reglas de gran generalidad, que para el objetivo de la investigación, se centrarán en el Derecho Laboral, donde las mismas se consideran verdaderamente fundamentales dando origen a su codificación como tal, en el afán de que a su normativa logren vincularse los mismos, ya sea de manera directa o mediante formalismos que se consideren indirectos, pero que generen una serie de procedimientos señalados ya como Derecho Positivo, siendo éstos ya reconocidos en la norma expresa como tal, para que, mediante su utilización lleguen a resolver señalados casos que la ley no prevea o que se regulen implícitamente siendo su aplicación un esclarecimiento necesario.

Una de las peculiaridades del Derecho del Trabajo es que las partes de una relación laboral generalmente no actúan en igualdad de condiciones, pues esto constituye una excepción al principio de igualdad ante la ley que es el más reconocido y cuestionado en tantos ordenamientos jurídicos

internacionales, existiendo varias problemáticas que se derivan de los mismos, no solo por el género, raza, condición, discapacidad u otras particularidades que resaltan en esta rama del Derecho, sino, en que muchas veces existe un abuso por parte de los empleadores por estar precarizando el trabajo y optando por elegir todo a su conveniencia, denotándose que muchas personas prefieren llegar a adaptarse a las diversas condiciones pese a la vulneración de sus derechos para no perder su trabajo.

En palabras de los autores Jaramillo & Villalva (2022) mencionan que:

El derecho al trabajo en Ecuador, corre el riesgo de ser un simple enunciado, carente de eficacia que no ha logrado la debida protección legal, arrastrando implicaciones políticas, económicas y sociales, que mantienen a la sociedad en un círculo vicioso de pobreza y subdesarrollo; por tanto, si se quiere superar el déficit económico y la crisis social generalizada, se debe empezar por respetar y garantizar la igualdad en el derecho al trabajo. (p.439)

Esta claramente expuesto que, dentro de la legislación ecuatoriana existen muchos problemas para erradicar las crisis que se vislumbran en torno al derecho de trabajo o derecho laboral, pues el Código de Trabajo que posee Ecuador vigente es caduco y no se encuentra enmarcado a las diferentes necesidades o problemáticas que día tras día han surgido, por lo que es prioritario que se expida una nueva codificación en la cual se genere una seguridad jurídica en el actuar de las personas que emanan justicia.

No obstante, con todos los principios en materia laboral, la ley pretende que su afán sea proteger a los trabajadores por considerarse individualmente en inferiores condiciones que los empleadores y dada su menor capacidad económica, tienen poca o quizás ninguna posibilidad de negociar las condiciones de trabajo con su empleador, razón por la cual la legislación laboral está orientada hacia la protección del trabajador y en la misma se han ido desarrollando ciertos principios tales como: de protección o tutela, de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos; que infieran sobre la adecuada aplicación de sus normas y alteran la jerarquía de sus fuentes.

Ahora bien, es importante identificar aquellos axiomas que explican su concepción mediante la dogmática jurídica, pues se correlacionan o se encuentran a los mismo desprendiéndose de los principios de carácter laboral, los cuales tendrán un sin número de particularidades desde ciertos puntos de vista de la sana crítica directa, analizando de forma única y exhaustiva en relación de los principios reconocidos con la problemática que puede surgir en el ámbito laboral, siendo esta actual o que se pueda ocasionar con el tiempo, tanto por la necesidad del trabajador, como también del empleador, dando origen al principio de continuidad dentro del ámbito laboral.

Existe una correlación para dicho principio de continuidad conjuntamente con el de estabilidad, pues los mismo se encuentran enfocados en hallar un punto específico donde pueden verse reflejadas las diversas aristas entre varios aspectos del derecho laboral, la seguridad que el mismo genere tanto al empleador como al trabajador y ésta forje la debida aplicación de mencionados principios en función de las normas de carácter internacional que velen por los derechos reconocidos dentro de los diferentes ordenamientos jurídicos, que en gran medida siempre se ven afectados por tratados, convenios y pactos internacionales a los que se encuentran adeptos ciertos Estados o Naciones.

EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL DERECHO LABORAL

De manera introductoria el tratadista Américo Plá Rodríguez, sostiene que el principio de continuidad es uno de aquellos en los que se fundamenta el derecho del trabajo, y al analizar su noción y alcance, este autor expresa:

“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo...” (Rodríguez, 1978, p. 151).

Con el concepto anteriormente señalado, se puede evidenciar que, al existir o identificar una relación laboral, la misma debe cumplir de manera obligatoria con los supuestos procesales que la reconozcan como tal y de esta manera mencionar que la misma se configura con todo lo normado dentro de una legislación, un ejemplo claro es lo que se encuentra dentro del artículo 8 del Código

de Trabajo Ecuatoriano, en este se denota que la aludida relación es constante, pues la mayoría de los contratos son a tiempo indefinido o varían de acuerdo al espíritu del mismo, por lo que se establece en la mencionada codificación que, existen contratos laborales que se pueden realizar de forma oral y otros que obligatoriamente se deben celebrar de forma escrita.

Por lo detallado precedentemente en torno al principio de continuidad, se puede entender el mismo como aquel donde explícitamente la relación laboral llega a extenderse hasta que una de las partes de por finiquitado o consume el contrato por cualquiera de las causales establecidas dentro de la codificación laboral de cada país, razón por la cual, así como evolucionan las normas, el derecho y la realidad mundial, también debería evolucionar el contrato generando protección de deberes, derechos y obligaciones que todas las personas tienen por el simple hecho de formar parte de una nación, considerando día a día las nuevas necesidades que aparecen para trabajadores y empleadores.

El maestro Martín Carrillo afirma que, el principio de continuidad expresa el propósito “de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (Carrillo, 2011, pg. 181). Por ello es que, este principio se enfoca en la seguridad de las partes dentro de un contrato de trabajo y que este se adecúe a sus necesidades, con la intención de tener no solo un buen ambiente laboral, sino de que los objetivos de la relación laboral se plasmen de manera conjunta.

Es significativo destacar que, el principio de continuidad va muy enlazado o se lleva de la mano con el principio de estabilidad laboral, pues la legislación de un país determinado se encuentra en la necesidad de velar por todos los derechos que posee el trabajador siendo este el eslabón más débil de la relación laboral, asegurando su prolongación laboral enmarcado al cumplimiento de las funciones encomendadas o atribuidas dentro del contrato de trabajo, evitando el cese de las mismas de una manera abrupta o que vulnere derechos y garantías reconocidos en una determinada legislación, teniendo como consecuencia que se proceda a la terminación del vínculo laboral.

Se puede argumentar que, la aplicación sea de manera indebida, inadecuada y lesiva de la ley no puede conseguir una afectación de forma directa al principio de continuidad, pues hay que

recordar que, todo principio es la base de un ordenamiento jurídico sobre el cual se encuentra la obligación que rige las relaciones laborales, ya que el mencionado principio, tiene su fundamentación encaminada hacia el contrato de trabajo, comprendiendo el mismo como un contrato con la característica de ser continuo y no arraigándose en la simple creencia de que este se puede finiquitar en cualquier momento.

Para Jiménez P. & Jaramillo L. (2023) manifiestan que:

Aspectos que necesita ser interiorizados por todos los abogados para que el proceso se efectúe apegado a la realidad; pues aún se observa en algunos juicios que no se suministra el suficiente material probatorio al juez. No se puede olvidar que una de las funciones de la prueba es precisamente lograr trasladar todas las debidas evidencias de los hechos al proceso, para de esta forma evitar el innecesario perjuicio de la parte representada por falta de pruebas o insuficiencias en ellas. (p. 632)

Con este criterio donde se puede vislumbrar que, en el caso de llevar a juicio por alguna de las partes, la relación laboral no pueda entenderse como unilateral y se pueda generar fácilmente la terminación mediante la realización espontánea de un acto, por lo que al llevar elementos de convicción a un juez que se desprendan de las pruebas aportadas por las partes, donde el administrador de justicia debe enfocar su análisis en torno a la duración de dicho vínculo de la manera que ésta se accione y se propenda a generar la estabilidad laboral ligándose de manera directa con los derechos del empleador y trabajador, para que no puedan los mismos quedarse sin ser tutelados en base a todos los hechos a probarse por los abogados dentro de estos procedimientos.

El abogado Ainaguano (2020) al referirse sobre el ámbito laboral, dentro de una de sus obras alude lo que es la estabilidad laboral, haciendo mención a:

Los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar

el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa. (p.10)

Con este discernimiento es evidente que, tanto los principios de continuidad como de estabilidad laboral dentro de un vínculo trabajador con empleador se origina de forma propia y simultánea propendiendo a que los trabajadores puedan sentirse seguros, que cuenten con un ingreso laboral y al mismo tiempo su trabajo sea firme, generándose así la consigna de que no pueden ser despedidos cuando los empleadores quieran y que éstos mismos puedan, a su vez, regular la contratación de trabajadores sin afectar a la empresa, institución o lugar donde se realice el trabajo.

Todo esto debe enmarcarse de acuerdo a las necesidades que se presenten en la relación laboral, evitando que, de cierta manera, los empleadores lleguen a quebrar, volverse insolventes, o de ser personas jurídicas, éstas desaparezcan por la obligación de mantener a sus trabajadores sin tener recursos sea de índole productivo o económico para que subsistan, por lo cual, al sentirse el trabajador seguro en su empleo existirá mejor desempeño en sus labores generando al mismo tiempo mayor producción para el empleador, quien estará en la capacidad de evaluar dicho desempeño laboral entorno a mejoras sostenibles.

Según el jurista Plá Rodríguez, se puede evidenciar que “Históricamente el Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación. Inclusive las más abusivas e inicuas”. (Rodríguez, 1978, p. 15).

Con ello podemos identificar la limitada o inexistente capacidad de negociación del trabajador frente a su empleador que data desde la antigüedad y claramente se evidencia aún en la actualidad, donde se puede acotar que, por cada puesto de trabajo que se ofrezca hay un sin número de aspirantes que lo aceptarían incluso en condiciones inferiores o precarias a las previstas por la ley, con tal de asegurarse un ingreso por el nivel de vida que se tiene, aún más en países tercermundistas siempre existirá esa brecha de explotación que el derecho trata de normar.

LA ESTABILIDAD LABORAL DERIVADA DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Si bien es cierto, cuando existen relaciones laborales que se desprenden del vínculo entre empleador y trabajador, estas son susceptibles de ir variando en consideración a sus condiciones con las cuales originalmente se dio la relación laboral, siendo sumamente importante que el trabajador genere una sintonía completa identificándose que es parte importante de la empresa donde presta sus servicios lícitos y personales, para lograr que se genere en el empleador un cierto interés de que el mencionado trabajador permanezca a su servicio por una mayor cantidad de tiempo posible denotándose sus resultados desde puntos de vistas eficaces y eficientes.

Por lo que se podría decir que, al remitirnos entorno a este principio denominado estabilidad laboral se forja una seguridad en que el trabajador laborará en su puesto por muchos años, ya que, con el accionar de dicho principio sobre el contrato acordado entre las partes llega a ser un pacto con una duración extendida más de la cantidad mínima que se haya establecido entorno al tiempo posible por el cual suscribieron o por el que se originó la relación laboral, ya sea a tiempo de prueba, fijo, ocasional, indefinido, entre otros que se consagren positivamente en las diversas legislaciones.

En palabras de Muñoz & Pangol (2021) manifiestan que :

A pesar del desarrollo teórico y normativo de la igualdad de género en el ámbito laboral, aún existe una gran brecha y diferencia de trato entre hombres y mujeres -en menoscabo de estas últimas- reflejándose en prácticas como el subempleo, trabajo no remunerado, falta de acceso a la protección social, etc.; por ello, las estrategias para reducir esta brecha y propender al objetivo de la igualdad de género debe comprender un involucramiento de la sociedad para que la aplicación del normativo no quede solo en lo teórico, la intervención cultural de no discriminación a la mujeres debe abarcar a todos los miembros de la sociedad. (p.231)

Con lo antes expuesto se denota claramente que sigue existiendo dentro de la sociedad una gran tendencia a que se genere desigualdad en el ámbito laboral, favoreciendo muchas veces más a hombres que a mujeres, es por ello que se debe hacer valer los derechos y garantías constitucionales para evitar que se ocasione esta problemática social e intervenir mediante políticas públicas que aseguren la equidad en la participación igualitaria dentro del campo laboral y así exista también una estabilidad en torno al trabajo.

Haciendo alusión a la normativa vigente en la legislación ecuatoriana, se abre mucho la puerta a que el trabajador ya sea por su buen desempeño, tiempo de laboral, especialidad o alguna otra causa significativa haga que su empleador lo necesite más que el tiempo mínimo establecido por la ley o su contrato, propendiéndose a que se configure su estabilidad actuando conjuntamente con el principio de continuidad dando un nuevo giro hacia lo pactado por las partes en el contrato, lo que ocasiona que éstos mismos trabajadores desempeñen funciones similares por su efectividad y eficacia convirtiéndose en el umbral hacia a lo que conocemos como flexibilidad laboral.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL DERIVADA DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Referirse a todo lo que compete la flexibilidad laboral es un campo muy abierto, pues existen diversas aristas que se pueden tomar para entender su concepción, es por ello que, de algunas definiciones que existen, se han tomado en cuenta las más relevantes en consideración al tema de investigación y que son las siguientes:

“La flexibilización laboral es un intento del capital de recuperar esa tasa de ganancia y reiniciar un nuevo período de acumulación” (Pajoni, 2000, p. 2).

En el accionar de la flexibilización laboral hacia un punto de vista económico se puede entender que, mediante la aplicación de este principio se logra generar más capital y evitar cancelar más valores, ya sea por pago a trabajadores como también el implementar otras atribuciones en torno a las funciones del contrato acordado por las partes sin que el espíritu o hasta la finalidad del mismo se vean aludidos por su accionar.

“La flexibilidad del trabajo implica la necesidad de ocupar a trabajadores en áreas diferentes en función de sus conocimientos y de acuerdo a la coyuntura a que se enfrente la empresa” (Rivadeneira, 2008, p. 26).

En esta afirmación se ratifica el objetivo generalizado del principio de flexibilización laboral que tiene por prelación que, el trabajador se adapte a las necesidades impuestas por el empleador estableciendo que, de esta manera existen beneficios dentro del ámbito laboral tanto para el empleador evitándose contratar a más personas que generen más gastos que provechos, como también al trabajador que percibiría más beneficios por sus funciones, siempre que éstas sean

enmarcadas en el área de su trabajo y conocimiento, para que no se pierda toda la relación laboral ya establecida desde la suscripción del contrato llegando a adecuar a lo necesitado, mediante el principio de continuidad.

La jurista María González (2006) menciona al respecto que:

“la forma de organización laboral que no supone ya la existencia de cadenas productivas o líneas de montaje en la que cada trabajador se especializaba en un segmento sino la flexibilidad de los trabajadores para ocupar puestos laborales similares en mundos menos estables y más precarios” (p.4).

Ahora podemos denotar una postura muy contraria a las dos anteriores, pues esta autora nos señala una noción de flexibilidad desde su inconformidad, la misma que generalmente es ocasionada por el empleador, donde éste puede aprovechar e implementar su postura económica dentro de dicho principio, llegando a explotar a los trabajadores en diversas actividades y que realmente no sea reconocido su sueldo en torno a las funciones encomendadas que éstos desarrollan generándose una serie de vulneraciones a los derechos consagrados en los ordenamientos jurídicos de cada país.

A partir de ello, se comienza más en incidir con una idea de desigualdad muy distintiva en la relación empleador – trabajador, por lo que la abogada Ana Rivadeneira aborda a la flexibilización como “Un ajuste de las condiciones laborales a la nueva dinámica del obrero respecto del proceso de trabajo, reducción de los costos laborales y las rigideces introducidas por el trabajo organizado” (Rivadeneira, 2008, p.26). Dejando de esta manera, una puerta abierta a que exista un beneficio al empleador, pero que, también el trabajador establezca rigidez en su postura de valorizar su trabajo mediante organizaciones que velen por el cumplimiento de sus derechos y garantías.

Es por ello que, también se realiza una distinción por parte de la autora Rivadeneira (2008) señalando que dentro del principio de flexibilidad laboral existen dos aristas muy importantes a identificar dentro de la relación laboral y son la flexibilidad numérica y la flexibilidad funcional.

Al hablar sobre la flexibilidad numérica se infiere a la cualidad de poder escoger cada empresa un cierto número de trabajadores a quienes los consideren que cumplen con sus

expectativas para mantenerlos a su mando e identificando que podrán suplantar a los otros que serían despedidos por ser ya sustituidos, mientras que la flexibilidad funcional tiene un enfoque amplio sobre técnicas, mecanismos, metodologías con las cuales se pueda generar un incremento de la mano de obra que podríamos señalar como “calificada” para el puesto de trabajo y así llegar a obtener óptimos resultados.

Llevando todo esto a la práctica diaria, se puede inferir que, el objetivo esencial de la flexibilización laboral es adecuar cada una de las condiciones que se desprenden de la contratación laboral vinculándola hacia una mayor producción, con la finalidad de obtener resultados y servicios de manera continua dentro de aspectos económicos, sociales y culturales que se pretenden mundialmente llevarlos a un enfoque total hacia lo que se conoce como la globalización.

A la globalización se la podría definir como un proceso de desarrollo continuo en el perfeccionamiento de las leyes, la economía y de todos aquellos elementos que son el producto del progreso que va alcanzando la sociedad día tras día con su evolución, siendo la misma un mecanismo con el que se procura llevar a cabo un impulso, tanto en el ámbito económico como a su vez también en el industrial.

No obstante, se puede señalar que, dentro de la globalización se llega a inmiscuir mucho la arista jurídica laboral con la finalidad de viabilizar procesos mediante políticas públicas, donde se opte por el principio de flexibilización, sin que el mismo genere una vulneración de derechos, satisfaciendo de esta manera al trabajador con el objetivo de alcanzar altos niveles de producción en la relación laboral, mejorando las condiciones de trabajo de las partes que originaron el contrato.

Pero, es importante mencionar que, muchos empleadores lo que buscan es aprovecharse de su posición que trae como consecuencia la precarización laboral, generando así incertidumbre e inseguridad a todas las personas que se consideren como trabajadores, pues ellos sentirían que sus garantías, en especial la de estabilidad laboral, se encontraría supeditada a las condiciones que impongan de manera unilateral los empleadores, por lo que existiría una mayor oferta y demanda en el sector laboral, siendo su consecuencia cumbre la eliminación de beneficios, reducción de la masa salarial, disolución de sindicatos de trabajadores, entre otras vulneraciones a derechos que tienen reconocidas las personas como tal.

La precarización laboral suele ser relacionada estrechamente con la flexibilidad laboral en el sentido de la reducción o casi eliminación de medios de protección hacia el trabajador, lo que en presunción llega a desprenderse de una manera particular, pues al identificar la clase de legislación sobre la cual un país se cimenta en relación al Estado, sea éste de derechos, constitucional de derechos, fácticos o sobre que arista se encuentran orientadas sus políticas, verificándose como se limita al principio de flexibilización laboral, para que, producto de su entrada en vigor no llegue a generar inseguridad jurídica al trabajador, existiendo diversos vacíos legales que forjen problemáticas internas del ordenamiento jurídico.

Se acota también por parte de los juristas Juan Martínez y Fabrizio Bernardi, donde unifican criterios exponiendo un posible pensamiento del trabajador frente a evaluaciones del empleador mencionando que “suelen estar ocupados por personas con baja cualificación, desmotivan al trabajador y conllevan en mayor medida problemas psicosociales y de salud” (Martínez & Bernardi, 2011, p. 388).

Siendo estas las consecuencias de la flexibilidad por ser de un carácter ambivalente, pues la mayoría de los análisis que se desprende de éstas se centran en los aspectos negativos, identificándose un sinnúmero de estudios donde resaltan que los trabajos flexibles implican inseguridad económica e incertidumbre sobre el futuro y muy pocas oportunidades de promoción.

Existen múltiples autores que han remarcado que, ciertos tipos de contratos, como los de tiempo parcial y los temporales, están altamente feminizados, lo que contribuiría a perpetuar la desigualdad de género. Es por eso que los juristas Juan Martínez y Fabrizio Bernardi expresan que “Paralelamente, los economistas críticos con la flexibilización acentúan las consecuencias negativas para la productividad derivada de la alta rotación propia de los contratos temporales” (Martínez & Bernardi, 2011, p. 388).

Por el contrario, otros sociólogos han subrayado aspectos positivos ponderando e inclusive destacando que, existen mayores tendencias en identificar pocas o muy escasas oportunidades para compatibilizar el empleo con la índole familiar dentro de su vida cotidiana, con el objetivo de que lleguen a generar una mayor producción e inclusive efectividad en el ámbito laboral, siempre que

el mismo se pueda desarrollar fuera de un lugar donde se realice el trabajo y no sea necesario desempeñar sus funciones ahí para llevarlo a cabo.

Claramente se puede especificar que, las personas que más gozarán del beneficio de la flexibilidad laboral son los jóvenes, ya que éstos son más proactivos y tienden a mejorar procesos laborales, sobre todo de eficiencia en su productividad, pero al ser los que menos percibirían en indemnizaciones en caso de despido, también puede esperarse que estos sean los primeros despedidos en épocas de crisis, siendo esta parte de la población la más afectada y sobre la cual se vulnerarían sus derechos y garantías que poseen al ser parte de un Estado.

CONCLUSIONES

Con todo lo mencionado anteriormente se puede llegar a entender que un empleo puede determinarse cómo estable al momento de verificar si el trabajador alcanza un punto de seguridad productiva, sea de forma individual o de forma colectiva, donde el empleador o la empresa no pueda despedir sin que se genere una causa justa para que se pueda dar por terminada la relación laboral, estando siempre consciente el trabajador de las causas por las cuales se daría dicha terminación y que no sea unilateral, abrupta, ilegal o sin causa acordada entre la partes.

No obstante, los legisladores deben identificar problemáticas constantes y nuevas que se desprenden del Derecho al Trabajo, con la finalidad de emanar, corregir, implementar o sustituir progresivamente políticas que implementen la valorización real del trabajo, protección y tutela de los derechos y garantías reconocidos en la ley, para que los empleadores no puedan llegar abusar de su posición, por lo cual debería existir una cierta discriminación positiva hacia el punto del trabajador, para lograr un equilibrio de índole material, el cual contraponga a lo que ocurre generalmente en el derecho común, que denota su característica de igualdad ante la ley, la misma que no se encuentra muchas veces arraigada en su exigencia y que realmente no es llevada a la práctica.

Dentro del ámbito laboral se ha identificado una señalada tendencia a que personas actualmente sean contratadas por tiempo indefinido, pero con la particularidad de que su situación laboral generalmente es muy precaria en torno al sueldo percibido y las funciones encomendadas

al trabajador, a quien siempre se lo identificará como el eslabón más débil dentro de la relación laboral; motivo por el cual se manifiesta el principio de continuidad con la finalidad de extender el contrato de trabajo en el tiempo y aquí poder también hacer variaciones de las condiciones iniciales de los mismos, sin que se llegue a afectar el espíritu principal del contrato, asegurando de esta manera la estabilidad de los trabajadores con sus patronos y la flexibilidad que estos pueden aceptar producto de las funciones a desempeñar acordadas en la relación laboral.

Por una parte, los contratos flexibles, como los empleos a tiempo parcial, facilitan la vuelta de las mujeres al mercado de trabajo después de haber criado a los hijos. Por otra, la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso productivo, es uno de los rasgos distintivos de que actualmente se evidencia desde el punto de vista del principio de flexibilidad hacia la globalización, donde se facilita la compatibilidad entre trabajo doméstico y extra doméstico, un claro ejemplo de esto es el teletrabajo.

Se denota que, de existir un aumento paulatino y significativo de ingresos por motivo de la flexibilidad laboral en el campo meramente profesional, puede generarse una miscelánea de empleos donde un grupo de trabajadores puedan ocupar plazas para satisfacer así sus necesidades, disminuyendo los motivos por los cuales existan problemáticas de trabajo, pero que en los empleadores generarían una inseguridad en el actuar de sus trabajadores, sobre todo si los mismo necesitan obligatoriamente de una dependencia laboral para el cumplimiento de sus funciones.

Además, cabe señalar que la flexibilización laboral ha generado una singularidad de variables que se pueden identificar como tradicionales, las cuales conllevan a un punto crítico de desigualdad que muy poco se puede influir para su cambio, ya que, provienen de la sociedad por su nivel de educación, lugar de nacimiento, clase social, género, entre otros.

Finalmente se pudo comprender que, en los trabajos siempre va a ponderar la eficiencia y la eficacia cuyo fin es la productividad, donde los empleadores muchas veces optan por menos trabajadores, pero con mejores resultados, generando así la misma producción, pero con la consecuencia de estar forjando inseguridad, inestabilidad laboral y sobre todo que muchos de ellos se mantengan en situaciones precarias, indicándoles que pueden ser despedidos y ser reemplazadas sus funciones por los mismo compañeros de trabajo de ser necesario.

REFERENCIAS

Ainaguano, J. A. (2020). *Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Fabri-cables de la ciudad de Quito*. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1565>

Ana Gabriela Rivadeneira Redín. (2008). Subcontratación laboral producto de la flexibilidad laboral. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 78.

Carrillo, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 12, 9. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267007.pdf>

De Fazio, F. (2019). Teoría de los principios: fortalezas y debilidades Theory of the Principles: Strengths and Weaknesses. *Derecho PUCP*, 83, 305–327. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201902.010>

Fazio, F. De. (2016). *Sobre la teoría del derecho de Robert Alexy. Análisis y crítica, de Jan-R. Sieckmann On La teoría del derecho de Robert Alexy. Análisis y crítica by Jan-R Sieckmann*. 44, 193–199.

González, M. C. (2006). *Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista*. 12, 37.

Jaramillo Vargas, M.I., Villalva Fonseca, D.G. EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN THE RIGHT TO WORK IN THE PUBLIC AND PRIVATE SPHERES [Article@IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ÁMBI-TO PÚBLICO Y PRIVADO] (2022) *Universidad y Sociedad*, 14 (S6), pp. 437-447.

Jiménez Panimboza, Á. A., & Jaramillo León, A. A. (2023). La nueva prueba y prueba nueva en el código orgánico general de procesos en ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(1), 626–635.

Legaz, L., & Lacambra. (1951). El Estado de Derecho. *Revista de Administración Pública*, 6, 13–34.

Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano Equality and non-discrimination of women in the ecuadorian workplace. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 222–232.

Pajoni, G. (2000). *Derecho del Trabajo Mínimo. Flexibilización y desreglamentación" Derecho al Trabajo Mínimo*. 1–3.

Pastor, J. I. M., & Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias* Labour Flexibility: Meanings and Consequences. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 48, 1–402. <https://doi.org/10.5209/rev>

Podetti, H. A. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social Capítulo 8: Los principios del derecho del trabajo* (Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

Rodríguez, A. P. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*.