



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

TEMA:

**DEPENDENCIA O SUBROGACIÓN COMO ELEMENTO
FUNDAMENTAL DEL CONTRATO LABORAL.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister En
Derecho Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo Profesional de Alto Nivel

Autor: Ab. Michelle Estefanía Sanguil Guerrero

Tutor: Ab. Martha Alejandra Morales Navarrete, Mg.

AMBATO – ECUADOR

2023

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

Yo, Michelle Estefanía Sanguil Guerrero, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre DEPENDENCIA O SUBROGACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DEL CONTRATO LABORAL, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Constitucional 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 el 30 de noviembre del 2023, firmo conforme:

Autor: Michelle Estefanía Sanguil Guerrero

Firma:

Número de Cédula: 1805094461

Dirección: Calles Río de Janeiro y Asunción,

Sector la Península , Ciudad Ambato , Provincia Tungurahua.

Correo Electrónico: michellesanguil2000@gmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “DEPENDENCIA O SUBROGACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DEL CONTRATO DE TRABAJO” presentado por Michelle Estefanía Sanguil Guerrero, para optar por el Título de Magíster en 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 septiembre del 2023



Firmado electrónicamente por:
**MARTHA ALEJANDRA
MORALES NAVARRETE**

Ab. Martha Alejandra Morales Navarrete, 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 Laboral y Seguridad Social son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 30 de noviembre del 2023

Ab. Michelle Estefanía Sanguil Guerrero

CC: 1805094461

AUTOR

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: DEPENDENCIA O SUBROGACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DEL CONTRATO LABORAL, previo a la obtención del Título de Magister en 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, 30 de noviembre del 2023



Firmado electrónicamente por:
JOSE GABRIEL
BARRAGAN GARCIA

Ab. Barragán García José Gabriel, Ph.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

RICARDO HERNAN
SALAZAR OROZCO

Firmado digitalmente por
RICARDO HERNAN SALAZAR
OROZCO

Fecha: 2023.12.11 20:45:10 -05'00'

Abg. Salazar Orosco Ricardo Hernán. Mg.

EXAMINADORA



Firmado electrónicamente por:
MARTHA ALEJANDRA
MORALES NAVARRETE

Ab. Alejandra Morales Navarrete. Mg.

DIRECTORA

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo académico a ustedes, mi familia y amigos cercanos, por su constante apoyo y paciencia durante este tiempo dedicado al estudio en que con esfuerzo y esmero he logrado culminar otra meta en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer al Ing. Carlos Padilla que fue quien me apoyo, me impulso a ser mejor y nodarme por vencida, siendo una persona importante en mi formación como Magister.

A quienes conforman la Administración del GAD Municipal de Tisaleo 20219- 2023 y 2023- 2027, por su flexibilidad y comprensión en camino a obtener mi título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

TEMA: DEPENDENCIA O SUBROGACIÓN COMO ELEMENTO
FUNDAMENTAL DEL CONTRATO LABORAL.

AUTOR: Ab. Michelle Estefanía Sanguil Guerrero

TUTOR: Ab. Martha Alejandra Morales Navarrete, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Al hablar de la relación existente entre empleador-trabajador PRIVADO no puede dejar de mencionarse que para la legalización de dicha relación se lo hace a través de un contrato el cual esta normado por el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 8, el cual para darle validez al mismo establece ciertos elementos fundamentales que son: El acuerdo entre las partes contratantes, Una remuneración acordada la cual no puede ser inferior a la estipulada por el Ministerio de Trabajo conocido como salario básico unificado, establecer el horario de trabajo y finalmente debe existir relación de dependencia; la presente investigación se centrara en determinar claramente de que se trata el tema de la dependencia o también denominada subrogación laboral. La subrogación laboral debe ser entendida como un elemento sustancial del contrato individual de trabajo privado, y los límites que este elemento tiene para no convertirse en maltrato laboral, debido a que dentro de la normativa laboral ecuatoriana se reconoce una serie de modalidades o tipos de contratos, para lo cual depende del tipo de trabajo que se vaya a desempeñar, el lugar, el horario o el tiempo en el cual se va a desarrollar las actividades laborales requeridas por el empleador.

DESCRIPTORES: Subrogación, contrato, Seguridad jurídica.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

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

**THEME: DEPENDENCY OR SUBROGATION AS A FUNDAMENTAL
ELEMENT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT**

AUTOR: Michelle Estefanía Sanguil Guerrero

TUTOR: Mg. Alejandra Morales Navarrete

ABSTRACT

When analyzing the relationship between a private employer and employee, it is essential to mention that the legalization of such a relationship is done through a contract regulated by the Ecuadorian Labor Code in its Article 8. To validate the contract, the certain fundamental elements are established: an agreement between the contracting parties, a remuneration agreement, which must not be lower than the one stipulated by the Ministry of Labor, known as the unified basic salary, the working hours, and, finally, the existence of a relationship of dependence. This investigation will focus on clearly determining the concept of dependence, also referred to as labor subrogation. Labor subrogation should be understood as a substantial element of the individual private employment contract. It involves limits to prevent it from becoming labor mistreatment. The Ecuadorian labor regulations recognize various modalities or types of contracts, depending on the type of work to be performed, the location, the schedule, or the duration of the required work activities by the employer.

KEYWORD: dependency, subrogation of labor, employer, contract.

DEPENDENCIA O SUBROGACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DEL CONTRATO LABORAL

DEPENDENCY OR SUBROGATION AS A FUNDAMENTAL ELEMENT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Autores:

Michelle Estefanía Sanguil Guerrero

Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, secretaria de las comisiones Permanentes y Especiales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tisaleo, Maestrante en la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica

<https://orcid.org/0009-0006-1302-664X>

Martha Alejandra Morales Navarrete,

Magister en Derecho Penal y Criminología con experiencia en derecho económico en el ámbito tributario, ex procuradora del Servicio de Rentas Internas, ex Secretaria Relatora y Coordinadora Interinstitucional de la Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Contencioso Tributario, ex Jefe de Rentas y Procuradora Síndica del GAD

Municipalidad de Ambato, Docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica,

<https://orcid.org/0000-0002-6835-9955>

Resumen

Al hablar de la relación existente entre empleador-trabajador PRIVADO no puede dejar de mencionarse que para la legalización de dicha relación se lo hace a través de un contrato el cual esta normado por el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 8, el cual para darle validez al mismo establece ciertos elementos fundamentales que son: El acuerdo entre las partes contratantes, Una remuneración acordada la cual no puede ser inferior a la estipulada por el Ministerio de Trabajo conocido como salario básico unificado, establecer el horario de trabajo y finalmente debe existir relación de dependencia; la presente investigación se centrara en determinar claramente de que se trata el tema de la dependencia o también denominada subrogación laboral. La subrogación laboral debe ser entendida como un elemento sustancial del contrato individual de trabajo privado, y los límites que este elemento tiene para no convertirse en maltrato laboral, debido a que dentro de la normativa laboral ecuatoriana se reconoce una serie de modalidades o tipos de contratos, para lo cual depende del tipo de trabajo que se vaya a desempeñar, el lugar, el horario o el tiempo en el cual se va a desarrollar las actividades laborales requeridas por el empleador.

Palabras clave: Código de trabajo, contrato, Constitución de la República del Ecuador, dependencia, empleador, Organización internacional del trabajo, subrogación laboral, trabajador.

ABSTRACT

When analyzing the relationship between a private employer and employee, it is essential to mention that the legalization of such a relationship is done through a contract regulated by the Ecuadorian Labor Code in its Article 8. To validate the contract, the certain fundamental elements are established: an agreement between the contracting parties, a remuneration agreement, which must not be lower than the one stipulated by the Ministry of Labor, known as the unified basic salary, the working hours, and, finally, the existence of a relationship of dependence. This investigation will focus on clearly determining the concept of dependence, also referred to as labor subrogation. Labor subrogation should be understood as a substantial element of the individual private employment contract. It involves limits to prevent it from becoming labor mistreatment. The Ecuadorian labor regulations recognize various modalities or types of contracts, depending on the type of work to be performed, the location, the schedule, or the duration of the required work activities by the employer

Keywords: Dependency, subrogation of labor, employer, employee, contract, Constitution, Labor Code, International Labour Organization.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada en la subordinación entre dos o más personas denominados trabajadores y empleadores privados; y, como dicha subordinación está establecida dentro de la normativa tanto externa como interna en el Ecuador, pero sobre todo se centrará en cuales son los factores necesarios para que se dé dicha subordinación (carga laboral, horario de trabajo, modo de solicitud o trato), y cuáles son los límites propuestos para que dicha subordinación no se convierta en una forma de maltrato o vulneración de derechos, teniendo en cuenta que actualmente las relaciones laborales han sufrido cambios debido a la globalización y a los ejercicios de las organizaciones transnacionales. Es de considerar que la relación laboral de sujeción está actualmente debilitada. La peculiaridad de la globalización como procedimiento de libre empresa mundial ha hecho que los nuevos métodos de conexión entre los sujetos del trabajo se vean en riesgo de vulneración.

El presente artículo tomará como punto de partida el análisis del artículo 8 del Código de Trabajo Ecuatoriano, en el cual uno de los elementos fundamentales para dar validez a una relación laboral o contractual es la existencia misma de la dependencia o subordinación del trabajador al empleador; en temas laborales esto hace alusión a una obediencia laboral en cuanto a las disposiciones emitidas por el empleador que sean propias de la actividad laboral que desempeñe o para la cual fue contratada.

Por lo que se debe entender que la dependencia se relaciona con la obligación que tiene el trabajador de acatar las órdenes emitidas por su empleador de acuerdo a las actividades establecidas dentro del contrato de trabajo, dado que en casos de incumplimiento de lo ordenado estaría en contra de lo estipulado en el artículo 45 del Código de Trabajo, el cual determina en su parte pertinente que el trabajador está obligado a ejecutar sus obligaciones laborales de conformidad con lo estipulado en el contrato, con énfasis dentro del tiempo y lugar acordado.

Y son precisamente esos límites entre la subordinación y el poder de direccionamiento los cuales se analizarán dado que existen ciertos parámetros que deben ser respetados dentro de la relación laboral tanto por el trabajador como por el empleador.

Dichos parámetros son los que llevan a crear una relación simbiótica entre trabajador y empleador, por cuanto al comprender que un trabajador está obligado a cumplir con sus obligaciones laborales, recíprocamente obliga a un empleador a cancelar una remuneración conocido como sueldo o salario, ya sean estos convenidos de manera semanal, mensual, etc. De la misma manera se obliga al empleador a cubrir los beneficios de ley de un trabajador como lo es el pago de utilidades en el sector privado, decimos, afiliaciones al seguro social IESS, entre otros beneficios reconocidos por la ley.

DESARROLLO

Para establecer la relación laboral de dependencia, previamente se deben definir los elementos básicos del contrato individual de trabajo consagrados en el artículo 8 del Código de Trabajo Ecuatoriano, a saber:

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato de trabajo es la premisa sobre la que descansa el elemento de la subrogación dentro del tema de la regulación laboral y es por ello que es de suma importancia empezar abordando el tema del contrato de trabajo para posterior definir la subrogación o dependencia dentro del mismo. Desde su origen, han sido innumerables las definiciones dadas por los más afamados investigadores del derecho, los cuales mantienen la idea del contrato de trabajo singular o individual, desde la normativa interna de nuestro país Ecuador como lo es el Código de Trabajo con sus debidas concordancias con la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. **(Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)**

Artículo 8.- Contrato Individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. **(Codigo de Trabajo, 2012)**

Valencia Haro sostiene lo siguiente “La existencia de una relación laboral es inherente al contrato de trabajo y lo vuelve tal. No puede existir un contrato de trabajo que no contenga una relación laboral, pero si puede existir una relación laboral que no cuente con las solemnidades que otorga un contrato de trabajo. Nuestra legislación ha tomado este concepto y lo ha considerado como un contrato tácito, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores”. **(HARO, 1979)**

Se puede llegar a entender la afirmación de Valencia Haro hace referencia a una ficción en derecho de la cual parte una vulneración muy clara de derechos del trabajador, pues a tal punto que dentro de nuestra normativa el artículo 42 del Código de Trabajo estipula que todo empleador tiene la obligación de afiliar al seguro a sus trabajadores, entendiendo que esta relación laboral empieza con la legalización de un contrato, dentro de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Seguro Social.

1. En todo caso, el contrato de trabajo singular es un entendimiento, es decir, un acuerdo de voluntades de las partes contratantes, que desinhibida y deliberadamente un entendimiento de voluntades de las partes contratantes, que abierta y deliberadamente optan por entrar en una relación lícita de carácter empresarial.

José María Obando manifiesta: “Consiste el contrato de trabajo en el acuerdo de carácter laboral en virtud del cual un trabajador y un empresario se obligan correlativamente, como subordinado y subordinante.” **(OBANDO, 2016)**

2. El contrato de trabajo individual se sitúa entre alrededor de dos tertulias.

Los acuerdos asociados a la relación laboral son algo así como un gerente y un representante o un jefe y un especialista, donde el especialista es el individuo que pone su trabajo, su intercambio, su información o su fuerza real al servicio de la empresa, de

la información o de la solidaridad real al servicio de otra persona para ejecutar un movimiento decidido o un movimiento explícito. Debe ser continuamente un individuo característico, que presente ciertas habilidades especiales para el cumplimiento del trabajo. Mientras que la empresa es el individuo, o individuo legítimo, que contrata dichas administraciones y ofrece a cambio la entrega de una compensación, pago o beneficio, compensación, pago o beneficio.

Hugo Valencia a su vez, tomando como base la definición otorgada por la ley, afirma que el contrato de trabajo es oneroso, consensual, conmutativo y de tracto sucesivo. **(Valencia, 1979)**

Lo que se entiende como una relación bilateral donde dos o más personas aprovechan las habilidades personales con el fin de realizar una labor de mejor manera, permitiendo el crecimiento empresarial, a cambio de una remuneración pecuniaria que a su vez ayuda a un crecimiento interno del trabajador.

ELEMENTOS CONTRACTUALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La definición acogida por nuestro Código del Trabajo se deduce que los elementos del contrato son:

- Las partes contratantes
- El objeto (servicios lícitos)
- La remuneración
- El plazo
- La dependencia

PARTES CONTRATANTES

El contrato de trabajo incluye al empleador y el trabajador. Pueden darse algunos casos: un empleador solitario y una mayoría de Trabajadores, unos pocos empleadores y un único Trabajador y una mayoría de empleadores y Trabajadores.

Empleador Gestor o Empresario. Es el individuo o elemento, de cualquier tipo, para cuyo registro o solicitud se ejecuta el trabajo o al que se le entrega la ayuda laboral a cambio de una compensación generalmente económica.

Trabajador es un fenómeno social que reúne una serie de aspectos desde los cuales se analiza desde el punto jurídico, social, filosófico y social, estos aspectos deben ser tomados en cuenta por el empleador al momento de contratación, pues dichos aspectos son esenciales al momento de realizar las actividades para las cuales fueron contratados.

Se entiende por trabajo, al esfuerzo humano ya sea físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza. En lo laboral, consiste en la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia. **(Torres, 2001)**

Obrero - es el individuo que abarca la ejecución de la obra o la entrega de la ayuda y puede ser un Obrero o un Empleado, usualmente este término es utilizado dentro del medio de la construcción y de la agricultura, en el primero se entiende como obrero aquel trabajador que realiza sus actividades diarias con una meta establecida, en la agricultura se utiliza el termino obrero a aquel trabajador que presta sus servicios por obra o jornada pre establecida, que no es permanente o diaria.

La mayoría de las partes contratantes difunden los acuerdos como: acuerdos de grupo, de reunión, de enganche y de agregación.

OBJETO

El objeto es la celebración legal, jurídica de un contrato de trabajo, es el acto a través del cual se plasma la voluntad de las dos partes o sujetos contractuales con el propósito de crear una relación jurídica.

REMUNERACIÓN

Todo trabajador que presta sus servicios sean de la índole que sean, tienen derecho a recibir una bonificación la misma que debe estar plenamente plasmada en la celebración del contrato de trabajo. Dicha remuneración no puede ser inferior a la estipulada dentro del salario básico unificado del trabajador impuesto por el Ministerio de Trabajo. Dentro de la remuneración se debe tener en cuenta las horas extraordinarias, subsidiarias, decimos, vacaciones y demás rubros de ley.

Para el maestro Guillermo Guerrero Figueroa, desde el punto de vista jurídico laboral, trabajo es el desarrollo de energías que un hombre emplea en beneficio de otra persona que impone sus órdenes e instrucciones, o sea el realizado bajo una dependencia o subordinación. (Guillermo, 1998)

PLAZO

El tema de los contratos de trabajo es marcado por el plazo que se estipule dentro del contrato, debido a que la ley permite la celebración de contratos por tiempo definido, indefinido, a prueba, o de jornada, etc.

Si bien la normativa laboral reconoce más de 41 tipos de contratos laborales, en la práctica diaria el Ministerio de Trabajo del Ecuador, especialmente desde el lapso de pandemia por COVID-19 evidencia que los contratos ocasionales han dominado el medio laboral tanto en el sector público como privado.

DEPENDENCIA

De acuerdo con estas indagaciones, será importante ver qué correspondencia tiene con los elementos predominantes en los que hoy, y en los rápidos y prontos tiempos venideros, se contrae y regulara la dependencia dentro del tema del trabajo humano, y si cada uno de ellos encaja en esa forma. Si cada uno de ellos tiene cabida en esa forma convencional y, en consecuencia, suponiendo que se localice una solución a sus necesidades particulares.

Graciela Monesterolo, al referirse a la subordinación dice que: “es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa” (Graciela, 1996)

Parece valioso retratar el curso del desarrollo de la idea de la dependencia del trabajo como el resultado del reconocimiento inductivo de las notas que generalmente singularizan la manera por la cual el especialista moderno corriente y el propietario de la asociación útil están conectados en la estructura de la sociedad empresarial. Como tal, fue primero la conexión y sólo después el desarrollo hipotético de la idea, lo que parte de los elementos verificables que se perciben en cada relación individual corriente, recreada como una constante en cada una de las de tipo similar.

Como tal, primero vino la conexión y justo después el desarrollo hipotético de la idea, lo que empieza desde los elementos genuinos percibidos en cada relación individual normal, recreados como una constante en cada una de las de un tipo similar y se movió inductivamente a niveles más elevados de reflexión, diseñando así una "rejilla" de referencia que sería justo la proyección calculada y dinámica de la figura material y sustancial del trabajador subordinado ordinario.

DEPENDENCIA JURÍDICA

Entendiendo que la historia determina que antes de existir la subrogación se tenía previamente un conjunto de leyes que buscaban proteger a grupos de trabajadores específicos, que al entender social eran las clases laborales más explotadas. La historia nos ha dado una serie incansable de ejemplos de estas explotaciones, siendo la relevancia histórica más notable el reconocimiento de los derechos del trabajador obtenido a través de las marchas por dignidad laboral, especialmente la marcha del primero de mayo del año 1886, dada en la ciudad de Chicago en la cual exigían un horario de trabajo justo y humano de ocho horas obligando a una intervención del Estado dentro del ámbito laboral de donde parte la técnica jurídica.

Debido a aquello el tema de la subordinación jurídica toma relevancia al proteger las relaciones laborales por el sistema estatal de protección laboral, brindando de esta manera cierto grado de autonomía tanto dentro del tema normativo como del aspecto dogmático. Permitiendo unificar todas las leyes ya creadas en aquel entonces en base a la dependencia, permitiendo que de esta manera surja el Derecho del Trabajo como un segmento totalmente independiente, lo que condujo a la conformación de un ente dedicado particularmente a la reflexión técnico científica diferenciada del análisis de las relaciones laborales entre particulares constituyendo el Derecho del Trabajo como una ciencia o disciplina, lo que con el avance de los años y de los derechos laborales reconocidos ha permitido la creación de organismos dedicados a velar por el respeto, cumplimiento y mejoramiento del ámbito laboral, actualmente contamos con Ministerios de Trabajo, inspectorías, organizaciones destinadas a la protección de trabajadores, etc.

DEPENDENCIA TÉCNICA

El tema de la subrogación técnica puede faltar dentro del tema de la dependencia laboral sin que esta altere la naturaleza misma de la relación laboral, dado que la misma implica que el empleador es el encargado de dirigir y emitir las directivas necesarias a sus trabajadores, es decir existe una relación científico-técnica que dependerá directamente de la coordinación empresarial e indirectamente del nivel de calificación o habilidad del personal que labora dentro de dicha empresa, sin embargo, la dependencia técnica se diferencia de la dependencia jurídica dado que en este tipo de dependencia, la responsabilidad principalmente recae sobre el trabajador, quien tiene que adaptarse a los requerimientos exigidos por el empleador para la óptima producción o prestación de sus servicios.

Definición del Código del Trabajo acerca del contrato colectivo El Código del Trabajo, define el contrato colectivo en el Art. 220.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores

representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

DEPENDENCIA ECONÓMICA

Dicha dependencia económica hace alusión única y exclusivamente al elemento monetario que el trabajador va a percibir por haber ofertado sus servicios personales y laborales, sin embargo, para que se de dicha clase o tipo de dependencia económica, la cual describe dos situaciones puntuales en las que se genera dicha dependencia y son; primero cuando el trabajador tiene como única fuente de ingreso económico para su persona el percibido o entregado por su empleador, y el segundo caso se configura de una manera contraria teniendo en cuenta que es un solo empleador el que se beneficia de los servicios del trabajador.

Esto es muy importante analizar dado que si no se llega a cumplir mal podemos entender que se configure una dependencia laboral sobre todo económica dado que existen una serie de fuentes de ingresos ya sea del trabajador o del empleador donde ninguno de ellos depende del otro, como usualmente sucede en el mercado de la confección textil, donde muchos prestan sus servicios externos de maquilas, para varios empleadores, de esta manera podemos entender que no existe una dependencia laboral, sin embargo, la ley o la norma jurídica tiene un vacío en cuanto a este tipo de dependencia, dado que la misma no conmina el caso donde que el servicio prestado no hubiese sido de satisfacción para el empleador o que no cumpliera con las expectativas ofrecidas, más la compensación económica no puede ir por debajo de la pactada.

DEPENDENCIA MORAL

Hace alusión al respeto que debe existir dentro de la relación laboral tanto del trabajador como del empleador, pero al referirse al respeto no solo hace énfasis en el saludo, al hablar dentro del aspecto laboral se refiere a que el trabajador debe cumplir con el horario de trabajo para el cual se lo contrato con puntualidad, a realizar su labor lo mejor posible, con conocimiento, responsabilidad y agilidad, mientras que el respeto desde el punto del empleador se refiere a respetar el horario de trabajo del trabajador, a cancelarle puntualmente y en el valor justo su remuneración y sobre todo a respetar los derechos laborales reconocidos en las leyes nacionales e internacionales, pues el incumplimiento de este aspecto por cualquiera de las partes es causal de terminación de la relación laboral a través de visto bueno el cual debe ser validado por el inspector de trabajo respectivo para cada locación territorial.

Para el profesor español Manuel Alonso García, citado por el colombiano Guerrero Figueroa, en la obra Manual de Derecho del Trabajo, (1998), "...es la persona natural o jurídica obligada a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, que hace suyos los frutos o productos de esta prestación" **(Figueroa)**

AJENIDAD DE LA DEPENDENCIA LABORAL

El concepto parte de la doctrina nacional y está dado en relación a la ajenidad de los riesgos, lo cual se contrapone al concepto de la dependencia jurídica o técnica, especialmente el término de la Ajenidad Laboral va de la mano del tema de la propiedad de los resultados laborales. De tal manera que se habla de relación laboral cuando existe ajenidad con respecto al resultado laboral, dado que el mismo le corresponde al dueño, así como el riesgo económico es propio del empleador.

El término ajenidad hace referencia netamente a la discontinuidad que existe entre el desempeño de una actividad laboral con el resultado de un valor económico para compensar dichas actividades laborales, la ajenidad de la dependencia, hace referencia a la obligación que contrae el empleador con el o los trabajadores que prestaron sus servicios laborales, sin importar que el producto de ese esfuerzo laboral tenga o no reconocimiento pecuniario positivo.

Angélica Porras Velasco desarrolla un ensayo en el que presenta un estudio sobre el Código del trabajo de 1938, el contexto económico en las transformaciones laborales y los avances de la reforma que se han impulsado. (**Velasco, 2013**).

DIFERENCIACIÓN DEL TRABAJO DEPENDIENTE Y DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Tomando en cuenta que dentro de la normativa laboral es posible que las relaciones laborales se den dentro de una relación contractual, pero también es posible el régimen laboral subordinado y el autónomo. Dicho de otra manera, se dice que el límite entre el alcance legal del ilegal es una línea muy difuminada entre el tema de la dependencia laboral y la autonomía laboral.

Pero sobre todo se debe tener en cuenta que para aquellas personas que se encuentran bajo dependencia laboral, se les asegura ciertas condiciones laborales como es el tema de un sueldo previamente pactado entre las partes que no puede ser inferior al salario básico aprobado por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o el Ministerio del Trabajo en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo, una jornada laboral mínima, normativa que lo protege y lo ampara ante posibles casos de abusos de poder, y más beneficios aprobados ante la ley.

Donde surge las responsabilidades del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o el Ministerio del Trabajo en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo, quien es el ente encargado de supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales reconocidas en la ley, enmarcados dentro de las dimensiones constitucionales del Buen Vivir, que trata de establecer condiciones de trabajo digno para todos los ecuatorianos, erradicando la mendicidad, el trabajo infantil, y toda forma de trabajo que implique vulneración a la población laboral.

Una serie de autores consideran que un libramiento normativo regulatorio laboral menor en cuanto a la protección y regulación ayudaría a un mejor desempeño laboral.

ATRIBUTOS Y RESPONSABILIDADES PROPIOS DE LA RELACION DE DEPENDENCIA LABORAL

Las peculiaridades de la descentralización útil y la sólida pauta hacia la revalorización de las capacidades, junto con la aparición o especulación de prácticas que de diferentes maneras incluyen directamente o de forma indirecta la contratación del trabajo humano (subcontratación, administraciones no estable y diferentes tipos de intermediación, diversificación, diseño, suministro de mercancías, concesión, difusión, etc.) representan una prueba adicional a la idea habitual de dependencia del trabajo. Estas modalidades sugieren, esencialmente, lo que parece ser una división en desarrollo de cualidades y obligaciones legítimas a la situación con gestor, por la cual la fuerza de curso, la asignación de los productos naturales, el aseguramiento del ambiente de trabajo, la responsabilidad de prima financiera a cuya ayuda se aplica, la capacidad de coordinar el trabajo, la obligación respecto a la satisfacción de los compromisos obteniendo de la asistencia, entre diferentes propiedades y obligaciones. En una considerable cantidad de

estos casos, la figura del jefe idóneo parece disminuida por lo que a lo que se llama irregularidad del negocio obtenida o quiebre del lugar de trabajo o empresa, en un gran número de estos casos, el propietario de la empresa para el cual la asistencia es realmente entregada, rompiendo en tales casos el tipo o ritmo de relación que regularmente existe entre la cantidad de trabajadores que el negocio toma bajo su dependencia y el capital decente impactado a su doble negocio.

Explica Vázquez Vialard que esta nota es esencial y a la vez cuestiona el término utilizado (“dependencia o subordinación jurídica”). En tal sentido expresa que no implica una jerarquización de orden ontológico, sino que el concepto atiende a una cuestión funcional, de acuerdo al rol en que cada una de las partes se puso al contratar. **(Valquez Vialard, 1982)**

Será importante pensar y ver si la especulación de estos tipos de reparto podría hacer dudar sobre el fundamento real de la dependencia, cuyos signos paradigmáticos, los que ponen los créditos plenos de los sujetos en posesión de la empresa y del trabajador, están en declive y podrían perder así la centralidad predominante que hasta este momento ha tenido la centralidad empresarial que han tenido hasta hace poco.

NECESIDAD DE PROYECTAR INSTRUMENTOS DE TUTELA DE DEPENDENCIA FUERA DEL ÁMBITO EXCLUYENTE DE LA DEPENDENCIA

Este patrón de utilización del trabajo humano bajo una amplia gama de planes autorizados que no pueden ser realmente seguidos hasta la figura común del trabajo subordinado y, por lo tanto, fuera del sistema legal que lo salvaguarda, ha llevado últimamente a la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, . a abrazar un examen en algunas naciones.

Una de ellas, Ecuador, apuntó hacia el establecimiento del nivel de difusión de estas prácticas jurídicamente vinculantes, general y convencionalmente aludidas en la experiencia mundial como "trabajo provisional", y el tipo de pauta material de las mismas para cada situación. La O.I.T. planea, a partir de los datos así obtenidos, fomentar reglas para resolver las circunstancias de ausencia de seguridad debidamente creadas y, tal vez, proponer la recepción de una norma global al respecto. Estas variantes jurídicamente vinculantes pueden separarse en aquellas en las que la labor del trabajo humano se hace viable a través de organizaciones intermediarias que la prestan (contratación de trabajo justo, en la expresión inglesa utilizada por la empresa O.I.T.) y aquellas en las que lo que se contrata con organizaciones ajenas o incluso con trabajadores independientes es la disposición de mano de obra y productos, que esta última opción produce o crea con su propia fuerza de trabajo fuentes de contratación laboral.

Es fácil presumir que esta última estructura es igualmente, en rigor, una variante tortuosa y mediatizada de la contratación de trabajo humano. Aparentemente, la preocupación por abordar los problemas de aseguramiento social y jurídico creados a raíz de la creciente dispersión de la respuesta a estas prácticas podría llevar a la creación de nuevas directrices administrativas dirigidas a salvaguardar circunstancias que son difíciles de describir con la idea referencial convencional de dependencia. Suponiendo que esta fuera la situación, fortificaría la especulación del continuo de condiciones entre las conexiones empresariales subordinadas menos salvaguardadas y las articulaciones de trabajo legalmente vinculantes sujetas a su propio sistema de aseguramiento.

DIVERSIFICACIÓN CONTRACTUAL Y REGULATORIA

El habitual y prácticamente elitista convenio por tiempo indefinido y con jornada completa va perdiendo terreno frente a una destacada ampliación de modalidades excepcionales jurídicamente vinculantes, que, además, tienen su propio régimen administrativo extraordinario. Los convenios a tiempo parcial, los contratos de fomento del trabajo, los contratos de inicio de actividad, los contratos de empresa para jóvenes de preparación y de entrada, los convenios singulares para señoras, mayores, ex-guerreros y minusválidos, etc., contribuyen a desvirtuar la habitual conexión unívoca entre la constatación de la dependencia y la utilización del sistema de aseguramiento establecido sistemáticamente para la situación a la que se refiere.

Cabe preguntarse hasta qué punto este ciclo puede desintegrar de algún modo la idea de dependencia, ya que su hipotética amplitud se ha relacionado en general no sólo con la razonable prevalencia del contrato laboral habitual, sino también con la coherencia administrativa que se le compara.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

De acuerdo con el objetivo de 1998, en mayo de 2000 se celebró en Ginebra una reunión tripartita de expertos sobre la necesidad de protección de los trabajadores. La Declaración Conjunta adoptada en esa reunión observó que la peculiaridad mundial de los cambios en la idea del trabajo ha llevado a circunstancias en las que el alcance legítimo de la relación comercial (que por lo tanto decide si los trabajadores están calificados para la seguridad bajo la regulación del trabajo) no está en congruencia con los factores reales de las conexiones comerciales. Esto ha dado lugar a un patrón por el cual los trabajadores que deberían estar protegidos por la normativa laboral, legalmente o, de hecho, no obtienen dicho seguro. El alcance de la normativa de las relaciones laborales no se corresponde con la realidad, que cambia a partir de un país y de otro y, dentro de cada país, a partir de una zona y de otra. Asimismo, se comprobó que, si bien algunos países habían respondido a esta pauta cambiando la extensión de la pauta legal de la relación laboral, esta no había sido la situación en todos los países.

La Declaración Conjunta observó además que pocas investigaciones han avanzado en conjunto los datos accesibles sobre la relación de negocios y el grado en que los especialistas subordinados no están generalmente salvaguardados por la regulación del trabajo. La Reunión coincidió en que los países deberían adoptar o continuar con una estrategia pública según la cual el alcance de la directriz de la relación laboral en la normativa del país debería estudiarse en periodos adecuados y, si procede, explicarse o ajustarse en función de los factores reales de la empresa. Este estudio debería realizarse de forma directa con el apoyo de los cómplices sociales. Los especialistas también coincidieron en que la OIT debería desempeñar un papel importante a la hora de ayudar a los países a promover acuerdos que garanticen que la regulación de las relaciones comerciales cubra a los trabajadores que necesitan seguridad.

La investigación ha afirmado la importancia de la posibilidad de la relación empresarial, de la que dependen en gran medida los marcos de seguridad laboral; ha puesto de manifiesto los puntos débiles de las directrices del alcance individual de la relación empresarial; y ha afirmado la magnitud y el efecto de los problemas relacionados con la ausencia de seguridad para los trabajadores.

CRITERIOS OBTENIDOS A TRAVES DE LA INVESTIGACIÓN DEL ARTICULO

- Para la existencia de la subrogación laboral es indispensable la existencia de tres elementos sustanciales que son la carga laboral, el horario de trabajo y el trato o requerimiento realizado por el empleador, elementos que configuran la existencia de una subrogación laboral.
- Con respecto al trabajo provisional se pudo deducir que, si bien fue una solución establecida por parte del propio estado ecuatoriano frente a las exigencias del sector empresarial, esto ha causado serios daños debido a la ausencia de seguridad laboral que ofrece al trabajador, quien puede ser removido de su cargo con la sola voluntad de su empleador o empleadores de ser el caso, lo que está en contra de lo determinado por nuestra carta magna 2008, en su artículo 327 donde menciona que prohíbe cualquier forma que afecte los derechos de los trabajadores sea en forma individual o colectiva.
- Una de las consideraciones a las que se ha llegado es el hecho de que nuestra normativa reconoce el contrato individual de trabajo del cual se desprende que uno de los elementos indispensables es la subordinación laboral o dependencia y el cual debe cumplir con ciertos parámetros para su plena validez, sin embargo, también existe el llamado contrato tácito en el cual queda a disposición de las partes contratantes el acuerdo al cual llegarán.
- El contrato individual de trabajo con el paso de los años ha tenido una serie de cambios a tal punto que en la actualidad dicho contrato permite la existencia de una relación laboral protegida de derechos tanto de normativa interna como externa, donde predomina el principio de voluntariedad de las dos partes, tanto la voluntad de un trabajador de desear cumplir con sus obligaciones laborales, como la voluntad del empleador de respetar los derechos de sus trabajadores a través de pagas justas y a tiempo, reconocimiento de beneficios laborales, etc.
- El elemento de la dependencia laboral dentro del contrato colectivo de trabajo es el elemento que perfecciona la relación laboral, entendiéndose que desde el momento donde un trabajador pasa a estar bajo dependencia de un empleador este se encuentra asegurado por las leyes laborales, mientras que desde el momento mismo en el cual cesa dicha dependencia, cesan los derechos laborales.

CONCLUSIONES

Una vez analizado el tema de la dependencia laboral y los elementos que componen el contrato, se evidencia que este fue el elemento primordial para la existencia de la relación laboral, pues desde sus inicios se habló de la importancia de la conexión que debía existir entre el empleador y el empleado, pues de dicha conexión parte la necesidad de regular los aspectos de remuneración económica y jornada laboral, dando como resultado la creación de normas que regulen la conexión con el fin de precautelar los derechos de las dos partes, lo que da inicio al Derecho Laboral.

Si bien la historia da a entender que previo a la creación del Derecho Laboral, ya existían ciertas leyes que trataban de precautelar el bien de los trabajadores de ciertas especialidades consideradas las más explotadas por aquellos tiempos, no fue solo hasta que se le brindó la importancia del caso al elemento de la dependencia laboral y se consiguió la incursión del estado como un ente responsable de la regulación de la misma que se empieza a dar un avance en la protección y unificación de derechos laborales, manteniendo este ámbito como una rama especial de cuidado del Estado.

El precepto emitido por Vázquez Vialard se apega mucho a la realidad por la cual estamos atravesando actualmente en cuanto al tema de la relación o dependencia laboral, cuando menciona que el tema de la dependencia o subrogación laboral está perdiendo la importancia que tenía, debido a las nuevas fuentes de trabajo, refiriéndose a los nuevos trabajos a través de aplicaciones móviles como son UBER, EAT´S entre muchas otras plataformas donde el trabajador ni siquiera tiene contacto directo con un empleador, sino que se comunica y acuerda lo ya exigido por la misma plataforma virtual, fuentes de trabajo que se enfocan solo en el aspecto económico, pero desde un enfoque en derechos tanto humanos como laborales podemos apreciar una serie de vulneraciones, y es ahí donde nace el verdadero problema analizado en esta investigación, con respecto a la ponderación económica sobre los derechos o viceversa.

A su vez, si revisamos el ámbito internacional nos podemos dar cuenta que el tema de la relación laboral y la protección al sector trabajador por parte de las nuevas fuentes de trabajo con relación a plataformas virtuales y demás formas del mismo rango, fue topado en una convención realizada en Ginebra en el año 2000, donde concluyeron que efectivamente se debe realizar cambios y ampliar la protección que se brinda en el tema de derechos laborales a los miembros de estos sectores laborales, sin embargo, esto solo ha sido realizado por ciertos países, más tengo que confirmar que una vez revisada la normativa interna de nuestro país nos podemos dar cuenta cuan atrás nos hemos quedado y como esto permite que se dé vulneración de derechos de los miembros de los sectores laborales de nuestro país en cuanto al tema de dependencia laboral.

Si bien las normativas internas de cada país son distintas debido a las necesidades propias de cada país, sin embargo, podemos detectar un gran parecido entre las normas laborales a nivel de América Latina, donde las normas se enfocan en dar un resguardo mayor al trabajador con respecto a una no vulneración de sus derechos constitucionales, para lo cual, si revisamos o comparamos con la normativa laboral interna de Chile y Argentina encontraremos una serie de similitudes en cuanto al tema de los elementos del contrato de trabajo individual, donde en Chile a través de lo determinado en su artículo 7 señala específicamente que se debe cumplir con los mismos elementos sustanciales que exige nuestro código de trabajo en su artículo 8, dándole la misma relevancia que el nuestro al tema de la dependencia laboral.

Actualmente el tema de la autonomía laboral ha sido mal entendido y por ende mal utilizado por muchos, debido a que en la actualidad existe gran variedad de trabajos donde no se regula correctamente el tema de dependencia laboral, dado que los trabajadores son considerados como trabajadores independientes y con esta base no gozan de los derechos laborales como es el seguro social, horas extras y demás beneficios que por ley les corresponde a todo trabajador, como pudimos darnos cuenta a través del presente artículo todo trabajador tiene dependencia o subrogación de su contratante y por ende tiene derecho a gozar de los beneficios laborales

Obteniendo como resultado de la presente investigación que gran parte de las empresas, especialmente aquellas donde se necesita gran cantidad de personal que intervengan con su fuerza física más que con sus conocimientos, como por ejemplo cargadores, mercaderistas, impulsores, etc. Son explotados laboralmente, sin embargo, so personas que debido a la gran crisis económica y con el afán de llevar un sustento a sus hogares aceptan trabajos donde no ofrecen ninguna garantía laboral y mucho menos respetan los derechos laborales establecidos y es ahí donde debemos exigir que el Estado cumpla su papel de fiscalizador, de regulador, de titular de la obligación con respecto a la regulación de los derechos laborales, como se mencionaba en los textos iniciales.

Como ya lo demostró en la última pandemia por la cual atravesamos, donde pese a ciertos retrasos en materia de protección de derechos laborales que ya los mencionamos, podemos concluir que nuestra legislación esta trabajando día a día para sobrellevar de la mejor manera dichas adversidades, es así que se logró superar la gran pandemia mundial COVID-19, por la cual en nuestro país se creó la Ley orgánica de Apoyo Humanitario en la cual se brinda una serie de posibilidades tanto a los empleadores y a los trabajadores con el fin de sobrellevar laboralmente dicha crisis, donde se faculto crear acuerdos laborales más flexibles y beneficiosos en los cuales en gran parte obligaba al Estado a intervenir de manera directa en casos donde se perdonaba ciertos intereses para toda empresa que se adhiera a esta nueva normativa con el fin de no cerrar fuentes de trabajo y no recaer en condiciones de injusticia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Codigo de Trabajo. (2012). QUITO.

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). En A. Constituyente. QUITO.

Figueroa, G. (s.f.). Cali: 1998.

Graciela, M. L. (1996). Regimen Juridico Laboral. Quito: La ley.

Guillermo, G. (1998). *Dependencia Laboral*. Quito.

HARO, V. (1979). *Legislación Ecuatoriana Del Trabajo*. Universitaria.

OBANDO, J. M. (2016). *Derecho Laboral*.

Torres, G. C. (2001). *Guillermo Cabanelas de Torres*. Quito.

Valencia, H. (1979). *Legislación Ecuatoriana Del Trabajo*.

Valquez Vialard, A. (1982). Tratado de Derecho del Trabajo. En *Tratado de Derecho del Trabajo* (pág. 245/246). BUENOS AIRES: ASTREA.

Velasco, A. P. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código de Trabajo. *REVISTA DE DERECHO*, 15-40.

Walter L, F. (1976). *Recepción del Miembro Academico*. Juridica de Chile.