

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

POSTGRADO ESPECIALIDAD EN DERECHO EMPRESARIAL

SUBCONTRATACIÓN LABORAL PRODUCTO DE LA FLEXIBILIDAD
LABORAL

AUTOR.

Ana Gabriela Rivadeneira Redín

DIRECTOR. Dr. Patricio Baca Mancheno

Loja, 2008

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“ Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de los autores”.

Nombre

Ana Gabriela Rivadeneira Redín.

Firma

CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS

“Yo Ana Gabriela Rivadeneira Redín, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con apoyo financiero académico o institucional(operativo) de la Universidad”.

Nombre del Autor

Ana Gabriela Rivadeneira Redín

Firma

Dr. Patricio Baca Mancheno
DOCENTE- DIRECTOR DE LA TESINA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, realizado por la estudiante Ana Gabriela Rivadeneira Redín, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja por lo que autorizo su presentación.

Loja, 2008

Dr. Patricio Baca Mancheno

Dedicatoria

A mis angelitos del cielo Blanca Estela y Francisco Javier por darles las herramientas necesarias a mis padres para ser mis mejores amigos y mi gran apoyo, y por sus cuidados desde el cielo.

A mi abuelitos en la tierra Luis Humberto y Alicia Magdalena por llenarme de amor, y fortaleza para seguir mi camino.

A mi hermano Víctor Patricio por respetar mis decisiones y estar allí siempre.

A mis peques primitos libres de prejuicios por su amor que es mi fuente de alegría todos los días.

A todas aquellas personas que se han involucrado en mi vida y que han hecho de esta un continuo y maravilloso aprendizaje.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
1.1. Definiciones del Derecho Laboral	3
1.2. Principios Generales del Derecho Laboral	4
1.2.1. Principio Protector	4
1.2.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derecho	5
1.2.3. Principio de Continuidad Laboral	6
1.2.4. Principio de Razonabilidad	6
1.2.5. Principio de Buena Fe	6
1.2.6. Principio de la Primacía de la Realidad	7
1.3. Principios en la Organización Internacional del Trabajo	7
1.4. Contrato de Trabajo	8
1.4.1. Elementos según la jurisprudencia y la doctrina	8
1.4.2. Requisitos	9
1.4.3. Características	9
1.4.4. Obligaciones	9
1.5. Clasificación de los Contratos de Trabajo	10
1.5.1. Ecuador	10
1.5.2. Chile	13
1.5.3. España	14
1.5.4. Colombia	16
CAPITULO II	17
2.1. Evolución Histórica del Derecho Laboral	17
2.1.1. Etapa de la Prohibición	17
2.1.2. Etapa de la Tolerancia	17
2.1.3. Etapa de la Reglamentación	18
CAPITULO III	
3.1. Etapa de la Flexibilización Laboral	19
3.1.1. Definiciones	19

3.2. Interrelación de la Flexibilización Laboral	21
3.2.1. Fordismo y Flexibilización Laboral	21
3.2.2. Globalización y Flexibilización Laboral	21
3.2.3. Precarización y Flexibilización Laboral	22
3.2.4. Downsizing y Flexibilización Laboral	22
CAPITULO IV	
4.1. Subcontratación Laboral	23
4.2. Legislación Comparada	24
4.2.1. OIT	24
4.2.2. Chile	24
4.2.3. Comunidad Europea	25
4.2.4. Ecuador	28
CAPITULO V	
Conclusiones y Recomendaciones	59
ANEXOS	61
BIBLIOGRAFÍA	69

INTRODUCCIÓN

La flexibilización laboral data del siglo XVIII dentro del cual se produjeron varios hechos relevantes para el trabajo como lo es la Revolución Industrial¹, producto de este hecho comienza un desarrollo de la economía, industria, tecnología; y por decir de un modo más completo de la Globalización al cual se lo conoce como un fenómeno causado por las tecnologías de la información y las telecomunicaciones y que ha tenido efectos jurídicos como los son la adecuación de normas y principios a las situaciones vigentes.

El derecho laboral como era de esperarse es uno de los más impactados por la Globalización que ha implicado el desarrollo de la maquinaria y tecnología, el mismo ha tenido que adecuarse y buscar nuevas formas de contratación que en algunas ocasiones posee normativa aplicable, mientras tanto en otras ocasiones no la posee como lo es en el caso de la subcontratación laboral.

La inexistencia o falta de aplicación de la normativa legal permite que existan defensores tanto como retractores de la subcontratación laboral, las dos partes, con fundamentos suficientes, tanto para mantenerla como para eliminarla.

Pero la realidad empresarial es clara en relación a la subcontratación laboral como el medio que permite brindar mayor empleo y genera el desarrollo de la industria con la existencia de una normativa aplicable y no violentada.

Dentro de esta investigación se analizará los principios del derecho laboral, sus definiciones básicas relacionadas con la subcontratación laboral, como su desarrollo histórico dentro de cada una de las etapas las cuales se podrá distinguir su desarrollo y evolución; hasta llegar a la Etapa de la Flexibilización laboral y analizar como se encuentra vinculada la misma con la subcontratación laboral y de la forma que es tomada en distintos países con distintas denominaciones y normativa pero que al final refleja la situación laboral actual.

Finalmente se analizará tanto la normativa actual aplicable en el Ecuador para la subcontratación laboral como la normativa existen en otros países como España y Chile.

¹ El trabajo manual es reemplazado por la industria y la manufactura.

Lo que se pretende con este trabajo es brindar una mirada resumida y objetiva de la situación laboral actual relacionada con la flexibilización y la subcontratación laboral, utilizada alrededor del mundo con distintas formas nuevas de contratación que han colaborado con el desarrollo industrial y del derecho laboral.

CAPÍTULO I

EL DERECHO LABORAL

1.1. DEFINICIONES DEL DERECHO LABORAL

Dentro de las acepciones del derecho laboral se encuentran un sin número de las cuales se va a connotar las más relevantes.

Levi Sandra lo define como “La disciplina que regula las relaciones del trabajo, así como aquellas otras, conexas o coligadas a las prestaciones del trabajo, amén del a organización y actividad pública de las agrupaciones sindicales”.²

Según Héctor Azuela “ Al derecho de trabajo se puede entender en dos sentidos: como derecho positivo y como ciencia. En cuanto ordenamiento positivo esta disciplina implica un sistema de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones de trabajo con miras a la realización integral y oportuna de la justicia social”.³

Guillermo Cabanellas establece que “ El derecho de trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas en inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.⁴

Al derecho laboral se lo puede definir como “el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador, trabajador, las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria”⁵

Henry Capitan define al derecho como “La ciencia de las normas obligatorias que presiden las relaciones de los hombres en la sociedad “

² Op. Cit. (1)

³ SANTOS, Azuela Héctor, Elementos del Derecho del Trabajo, 19941 Pág. 24.

⁴ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico, Ed.Heliasta, 1979

⁵ www.elprisma.com

De forma general se podría definir al derecho laboral como un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador y de las dos partes con el Estado, originando una prestación voluntaria que da lugar al pago de una remuneración pactada previamente entre trabajador y empleador.

1.2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Los principios generales del derecho nacen como ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad que cumple una función interpretativa y supletoria de un determinado ordenamiento jurídico, Carlos Lazarte se refiere a los principios del derecho como “fundamentales porque controlan el excesivo activismo judicial”.

Cada una de las ramas del derecho recogen principios distintos que se acoplan a sus requerimientos lo que dota de autonomía a cada una de las ramas.

Los principios que serán mencionados con posterioridad, permiten ser un punto de referencia para la normativa legal y que le garantiza la subsistencia del derecho laboral y el bien común.; dichos principios cumplen una triple función, la primera la informadora, ya que los principios laborales estarán recogidos en normativa legal, el segundo es la función supletoria en caso de inexistencia de ley, y la tercera función, es la interpretativa cuya aplicación le corresponde a jueces, tribunales y abogados.

1.2.1. PRINCIPIO PROTECTOR

Como su nombre lo dice hace referencia a la protección hacia el trabajador al ser considerada la parte más débil dentro de la relación bilateral entre trabajador y empleador, lo que ayuda a tomar conciencia de la desigualdad y equiparar la relación contractual, la justificación de este principio radica en lo siguiente:

- a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador.
- b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica.

Dentro de este principio se encuentra el denominado in dubio pro operario producto del in dubio pro reo⁶, que emerge en caso de duda en la interpretación o alcance de la ley, para el caso los jueces deciden sobre la aplicación de la norma en el sentido más favorable al trabajador; dicho principio lo que pretende es proteger a una de las partes más vulnerable como lo es el trabajador frente al empleador para poder equipar dicha relación.

1.2.2.PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHO

Este principio establece la imposibilidad de privarse de los derechos concedidos por la legislación laboral, mientras que en otras ramas del derecho la renunciabilidad del derechos es un principio que permite a las personas renunciar de todo acto ilícito que afecte derechos de terceros y de buena fe.

En tanto que dentro del derecho laboral el trabajador no debe privarse de sus derecho y garantías que le otorga la legislación laboral, ya que dicha renuncia provoca nulidad absoluta, como consecuencias se pueden mencionar lo siguiente:

- Intransigibilidad de los derechos mínimos.
- Imperatividad de las normas de orden público que son de cumplimiento obligatorio para trabajador y empleador.
- De orden público al no poder ser renunciado por la voluntad de las partes.

Es así que dentro de la Constitución Ecuatoriana en su artículo 11 numeral 6 se estipula que “ Todos los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, independientes y de igual jerarquía”.

En el artículo 4 del Código de Trabajo Ecuatoriano reafirma lo mencionado en la Constitución estableciendo que “ Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”.

⁶ Aplicable lo más favorable al reo

1.2.3.PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

Si bien es cierto las relaciones laborales son susceptibles de ir variando en relación a sus condiciones originales es importante que el trabajador se identifique con su empresa para lograr que el empresario tenga el interés de que el trabajador permanezca a su servicio por la mayor cantidad de tiempo posible.

Por lo que se podría decir que este principio hace referencia a la estabilidad laboral que se le brinda al trabajador, es decir su contrato debe durar la mayor cantidad de tiempo posible, dentro del artículo 14 del Código de Trabajo Ecuatoriano se establece” un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables o permanentes”.

1.2.4.PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Las actuaciones tanto de trabajador como de empleador deberá realizarse sin que estas incurran en conductas abusivas del derecho de cada uno de los sujetos.

Sirve para evitar las actuaciones arbitrarias del empleador en la toma de decisiones que involucren al trabajador .

1.2.5.PRINCIPIO DE BUENA FE

Se presume que las relaciones trabajador empleador son efectuadas de buena fe⁷, así lo establece el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 3 “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Este principio es una gran demostración de la confianza recíproca que existe entre trabajador y empleador lo que exige que ambas partes ejecuten sus funciones de buena fe.

⁷ En el ámbito contractual hace referencia a no actuar con detrimento a un interés legítimo y la intención de cumplir con los deberes jurídicos que emanan de un contrato.

1.2.6 PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Hace relación a que en caso de que exista discordancia entre lo que exista en documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica se prefiere el segundo elemento, es así que el contrato de trabajo es un reflejo de este principio.

1.3. PRINCIPIOS EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La OIT fundada el 11 de abril de 1919, es un organismo especializado de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones relativas a las relaciones laborales; la misma que se encuentra conformada por un gobierno tripartito conformado por los representantes de los gobiernos, sindicatos y empleadores.

Dentro de la OIT los principios del Derecho del Trabajo han sido desarrollados bajo la siguiente normativa:

1. Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948-No 87
2. Convenio Relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949- No. 98.
3. Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930- No. 29
4. Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957- No. 105
5. Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973-No.138
6. Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951- No.100
7. Convenio Relativo a la no Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958-No 111.
8. Inserción de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y sin discriminación. Programa PROIMUJER OIT.

Con respecto a los principios fundamentales declarados en cada convenio se establecen los siguientes derechos fundamentales:

- Libertad de asociación y sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

1.4.CONTRATO DE TRABAJO

Al contrato dentro del Código Civil en su artículo 1481 se lo define como “ Acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer una cosa”, por lo que el contrato de trabajo se lo podría definir como el acuerdo de voluntades, al producirse dicho acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador dentro del que se detallan las condiciones en las que el trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

En el artículo 8 del Código de Trabajo define al contrato individual de trabajo como“ El convenio en virtud del cual una personas 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.”

1.4.1ELEMENTOS SEGÚN LA JURISPRUDENCIA Y LA DOCTRINA

PARTES

TRABAJADOR

Es aquella persona natural capaz de llevar a cabo el trabajo⁸ humano que se encuentra establecido en el Contrato de Trabajo-

En relación a este tema el Código de Trabajo realiza una diferenciación sutil entre:

EMPLEADO.- Es la persona que realiza un aporte intelectual

OBRERO.- Persona que realiza un aporte de carácter físico, realiza una tarea manual⁹

EMPLEADOR

Definida como aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

⁸ Esfuerzo físico o intelectual para la obtención de la riqueza

⁹ Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, 2000

1.4.2. REQUISITOS FORMALES

- Partes que intervienen en el contrato y la calidad en que lo hacen .
- Lugar y fecha de celebración .
- Objeto del contrato que determina la actividad a cumplir por el trabajador, la misma que .deberá realizar de manera específica.
- Forma de pago y valor de la remuneración .
- Tiempo de duración del contrato.
- Lugar en que se debe realizar el trabajo.
- Suscripción de trabajador y empleador .

1.4.3.CARACTERÍSTICA

NOMINADO.-Al encontrarse reglamentado en El Código de Trabajo,

BILATERAL.- Al ser celebrado entre trabajador y empleador los cuales fijan las condiciones .

ONEROSO.- Ya que el trabajador espera como beneficio la remuneración, mientras que el empleador espera como beneficio el trabajo del trabajador.

CONMUTATIVO.- Al ser las prestaciones entre trabajador y empleado equivalentes.

DE TRACTO SUCESIVO.- Las obligaciones entre trabajador y empleador se cumple de manera sucesiva entre las partes a lo largo de la duración del contrato.

CONSENSUAL.- Se produce de mutuo acuerdo entre trabajador y empleador .

1.4.4.OBLIGACIONES

Aunque la legislación laboral alrededor del mundo varía de acuerdo a circunstancias económicas, políticas y sociales, se podría mencionar como obligaciones básicas las siguientes:

TRABAJADOR

- Prestar servicios personales, es decir que lo debe hacer por si mismo en relación a características físicas, intelectuales o psicológicas.
- Prestación de los servicios bajo dependencia y subordinación respecto del empleador.

- Cumplir con el lugar y el tiempo indicados en el contrato de trabajo.

EMPLEADOR

- Pagar la remuneración sea este sueldo salario en el tiempo y forma convenidos.
- Igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin discriminación alguna.
- Cumplir con las obligaciones previstas en el contrato de trabajo.
- Cumplir con la reglamentación sanitaria y de seguridad industrial laboral.

1.5.CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

1.5.1.ECUADOR

En el Código de Trabajo en su artículo 11 y siguientes manifiesta la siguiente clasificación:

POR LA FORMA DE CELEBRACIÓN

EXPRESO

Cuando por estipulación expresa el contrato se reduce a escrito, las partes trabajador y empleador pactan las condiciones a regir la relación laboral

ESCRITO .- Se pacta las condiciones mediante documento público o privado.

VERBAL .- Se pactan las condiciones de manera verbal.

TÁCITO

A falta de estipulación expresa, las partes no han fijado condiciones preestablecidas por lo se regirán por todo lo establecido en la ley.

POR SU TIEMPO DE DURACIÓN

A PRUEBA

Es aquel se puede celebrar en los contratos plazo fijo por primera su plazo de duración no podrá ser superior a noventa días, este tiempo es tomado como un período dentro del cual se verifica y se califica el trabajo.

OBRA CIERTA

El trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que representa la totalidad de obra, sin que se tome en cuenta el tiempo que tarda en ejecutar la obra; esta clase de contratos suele ser utilizada para artesanos como por ejemplo un carpintero. Este tipo de contrato obligatoriamente debe celebrarse por escrito y ser inscrito ante la Inspectoría de Trabajo

POR TAREA

El trabajador ejecuta una determinada cantidad de trabajo en un período de tiempo previamente establecido.

A DESTAJO

El trabajador ejecuta la obra por unidades de obra y la remuneración se fija por dicha unidad.

EVENTUALES

Aquellos que son para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, como también para incrementar la producción o servicios que presta la empresa; su tiempo de duración no podrá ser superior a 180 días.

OCASIONALES

Aquellos que tienen por objeto la satisfacción de las necesidades emergentes o extraordinarias, su tiempo de duración es de 30 días al año.

DE TEMPORADA

Es utilizado para la realización de trabajos periódicos

TIEMPO PARCIAL

Teniendo los mismo derechos que los trabajadores a tiempo completo, la contratación a tiempo parcial es una figura anterior a la contratación por horas (derogada en la actualidad) que fue muy poco utilizada y que en la actualidad se encuentra como aquella que suple a la contratación por horas.

El contrato a tiempo parcial consiste en el acuerdo de las partes por la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo, su tiempo de duración puede ser indefinida o determinada .

PLAZO FIJO

Las partes limitan su tiempo de duración a un año y como tiempo máximo de duración dos años.

DE APRENDIZAJE

El trabajador se compromete a prestar sus servicios por no mas de un año, tiempo en el cual el trabajador aprenderá un arte, oficio o determinada actividad.

POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN

CONTRATO A SUELDO

La remuneración se pacta mensualmente, la actividad a realizarse es de carácter intelectual.

CONTRATO A SALARIO

La remuneración se cancela semanalmente, y la actividad a realizarse es de obreros.

CONTRATO EN PARTICIPACIÓN

El trabajador participa de parte de las utilidades de los negaciones del empleador como remuneración.

CONTRATO DE REMUNERACIÓN MIXTA

El trabajador participa de un salario o sueldo más una participación de las utilidades del negocio del empleador como retribución por su trabajo.

CONTRATO DE JORNADA PARCIAL

Se cancela de manera mensual por jornadas diarias inferiores a las ocho horas.

OTROS

CONTRATO DE ENGANCHE

Es usado para prestar servicios fuera del país.

CONTRATO DE EQUIPO

Para equipo de trabajadores organizados jurídicamente.

1.5.2. CHILE

Por su tiempo de duración

POR PERÍODOS FIJOS DE TIEMPO

Corresponden a respectivos espacios de tiempo.

POR PERÍODO INDEFINIDO

No se fija una fecha exacta para su terminación.

POR OBRA

No hace relación a tiempo que se tarde en ejecutar la obra sino la obra en si .

POR SU FORMA DE CELEBRACIÓN

INDIVIDUAL

“Convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.¹⁰

COLECTIVO

Se celebra por uno o más empleadores con una o más organizaciones de trabajadores que se juntan para negociar colectivamente con el objeto de poder establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

CONTRATOS ESPECIALES

¹⁰ Código de Trabajo Chileno, Artículo 7

DE APRENDIZAJE

El empleador por si mismo o por medio de tercera persona transmite al trabajador en el tiempo y las condiciones determinadas los conocimientos y habilidades de un oficio, este tipo de contrato de contrato sólo podrá celebrarse por trabajadores menores a 21 años.

DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Aplicable a trabajadores que laboren en actividades agrícolas.

DE EMBARCO DE LOS OFICIALES Y TRIPULANTES DE LAS NAVES DE LA MARINA MERCANTE NACIONAL

Aplicable a la gente de mar, que se desempeña a bordo, para lo cual debe tener todos los documentos solicitados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina.

1.5.3. ESPAÑA

EN COMÚN

Se celebra entre empleador y un grupo de trabajadores, existe pluralidad de contratos individuales de trabajo que son anteriores a la orden de trabajo en común.

EN GRUPO

Realizado entre el empleador y un grupo de trabajadores, se toma en cuenta el grupo en si, es decir no existe contratos para cada uno; dentro de esta clase de contrato existe un portavoz que representa a los integrantes del grupo de trabajo.

FORMATIVOS

Destinado para aquellos trabajadores que tiene un título pero que requieren conocimientos prácticos para ejercer su profesión.

DE RELEVO

El trabajador sustituye a otro.

DE TRABAJO A DOMICILIO

El trabajador presta sus servicios desde un lugar libremente elegido por el mismo.

POR EL TIEMPO DE DURACIÓN

INDEFINIDO

No se prevé su momento de extinción, dicho contrato está destinado para reducir el desempleo

TEMPORAL POR OBRA Y SERVICIO DETERMINADO

El tiempo se establece en relación a la finalización del servicio para el que fue contratado

EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Atiende exigencias del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos, su tiempo de duración no puede ser superior a seis meses en el período de un año

DE INTERINIDAD

Es utilizado para sustituir a los trabajadores con derecho de reserva de su puesto de trabajo.

A TIEMPO PARCIAL

El trabajador presta sus servicios un número de horas al día, a la semana, al o al año, inferior al tiempo establecido en el convenio colectivo.

FIJO DISCONTINUO

El trabajador realiza una jornada inferior a la habitual en número de horas al año.

1.5.4. COLOMBIA

POR SU FORMA DE CELEBRACIÓN

VERBAL

Trabajador y empleador se ponen de acuerdo en determinados puntos establecidos dentro de la ley.

ESCRITO

Se extiende la cantidad de ejemplares como número de interesado, dicho documento debe contener los requisitos básicos del contrato de trabajo

OTROS**OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO**

De corta duración, no mayor de un mes, se lo utiliza para actividades distintas de las habituales del empleador.

POR ENGANCHE COLECTIVO

Contratación conjunta de diez o más trabajadores para que los mismos se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un patrono.

CON PERÍODO DE PRUEBA

El empleador analiza las aptitudes del trabajador.

DE APRENDIZAJE

El trabajador se obliga a prestar sus servicios a un empleador a cambio de que este le proporcione medios para adquirir una formación en un arte o oficio para el cual ha sido contratado.

A DOMICILIO

Es para aquellos trabajadores que prestan sus servicios desde su propio domicilio.

DE PROFESORES

Aplicable a profesores de establecimientos particulares de enseñanza, el cual se podrá celebrar como tiempo máximo por un año

CAPITULO II

2.1.EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL

El origen del derecho del trabajo remonta a civilizaciones milenarias como lo son las de Egipto, Mesopotamia, China o la India, es así que dentro del Código de Hamurabi¹¹ se encuentra regulada la relación de trabajo consistente de “vínculo jurídico que se establece entre quien presta un servicio personal por cuenta ajena, es decir, para un tercero y quien se beneficia del mismo mediante la obligación correlativa de pagar”¹²

Es así que al derecho laboral se lo ha dividido en varias etapas, lo que nos permitirá diferenciar claramente la evolución del mismo.

2.1.1.ETAPA DE LA PROHIBICIÓN

En la Roma clásica al trabajo se lo considera exclusivo de los animales y las cosas, el trabajo de las personas al ser esclavos¹³ era denigrante y despreciativo.

En cambio en la Edad Media es cuando comienza la caída del Imperio Romano, no hubo ni progreso ni desarrollo; dentro de esta época surge una nueva concepción moral del trabajo en la cual se le concede al trabajador una cualidad humana que el mismo tiene la necesidad de subsistir y mantener a su familia y que todas las personas debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades.

Como dentro de esta época surge el feudalismo¹⁴ aparece las corporaciones que son un reflejo de las personas que se dedicaban a otras actividades como lo eran los artesanos, dichas corporaciones son aceptadas y reconocidas por los señores feudales.

2.1.2.ETAPA DE LA TOLERANCIA

A partir de 1810 en Inglaterra aparecen los primeros movimientos obreros, para 1824 se deroga las Combination Acts¹⁵ y se reconoce la libertad de asociación, mientras que en 1864

¹¹ Babilonia 1950 D.C.

¹² Santos, Azuela Héctor, Elementos del Derecho del Trabajo, 1994

¹³ Condición de las personas que están bajo la propiedad de un dueño

¹⁴ Acaparamiento de tierras y propiedades por el señor feudal

¹⁵ Leyes inglesas que prohibieron las asociaciones de trabajadores

en Francia se abolió toda normativa que sancione la creación de asociaciones profesionales y el derecho a la huelga

En 1829 Robert Owen, crea las primeras cooperativas que eran sociedades industrial de trabajadores

En los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio, en Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions, en Francia adopta el nombre de syndicat

En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto, recibiendo la influencias de Federico Engles ¹⁶

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año.

2.1.3.ETAPA DE LA REGLAMENTACIÓN

Para el año de 1864 se creo en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores¹⁷(AIT) que fue la primera asociación sindical de Inglaterra, en 1866 se celebró el primer congreso de la asociación en el cual participaron trabajadores de todo el mundo. En esta época las naciones empiezan a dictar normativa sobre los beneficios de los trabajadores y su protección, es así que en Inglaterra en 1871 se reglamentó y se otorgó personalidad jurídica a las asociaciones profesionales. En 1875 dentro de la legislación inglesa se cambia los términos amo y siervo por los de patrón y obrero siendo el primer país en tener este cambio

En 1874 se reconocen los sindicatos obreros en Francia, para 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y grupos cooperativos cuyo primer Congreso se celebra el 14 de julio de 1889 en el cual se declara al 1 de mayo como el Día Internacional de los trabajadores.

¹⁶ Creador de los principios fundamentales del socialismo

¹⁷ Organización trasnacional anarquista donde se juntan los sindicatos de distintos países

En 1919 se funda la Organización Internacional de Trabajo(OIT) como parte del Tratado de Versalles conformada por gobiernos, sindicatos y empleadores por la necesidad de protección hacia los trabajadores para lo que se toman en cuenta los siguientes puntos:

- Justicia Social.
- Las malas condiciones de trabajo pueden cuasar amenaza a la paz universal.
- Todas las naciones deben adoptar un régimen de trabajo humano.
- Reglamentación de la duración máxima del a jornada de trabajo.
- Prevención del desempleo.
- Suministro de un salario digno.
- Protección del Trabajo de niños, jóvenes y mujeres.
- Reconocimiento del principio de igualdad y libertad sindical.

Como se puede visualizar la OIT es un reflejo de las necesidades de los trabajadores y que la misma trabaja constantemente para satisfacerlas.

CAPITULO III

3.1.ETAPA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

3.1.1.DEFINICIONES

De un sin número de definiciones se han tomado en cuenta las más relevantes.

“La flexibilidad del trabajo implica la necesidad de ocupar a trabajadores en áreas diferentes en función de sus conocimientos y de acuerdo al a coyuntura a que se enfrente la empresa”¹⁸

“La flexibilización laboral es un intento del capital de recuperar esa tasa de ganancia y reiniciar un nuevo período de acumulación “¹⁹

Daniel Rawics define 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”.

¹⁸ Op. Cit.(17)

¹⁹ PAJONI, Guillermo.- “Derecho del Trabajo Mínimo. Flexibilización y desreglamentación” Derecho al trabajo mínimo

Geny Rogers establece que dentro de la flexibilidad laboral se puede distinguir dos clases:

Flexibilidad Numérica.- Es la facultad de las empresas de poder actuar sobre un número de trabajadores escogiendo a los trabajadores con las condiciones necesarias para el ejercicio de sus funciones ya despidiendo aquellos que no las cumplan.

Flexibilidad funcional.- Hace referencia al incremento de la mano de obra calificada

Según la OCDE²⁰ clasifica a la flexibilización en:

- **Numérica externa.-** Dentro de la cual los empleadores deciden cuantos empleados desean en un determinado momento.
Externalización de las diversas formas de subcontratación.
- **Funcional.-** Asignación de tareas y rotación según la necesidad de los empleadores.
- **Salarial.-** Los salarios se ajustan al rendimiento y a la productividad.

En términos generales se podría decir que la flexibilización laboral tiende a adaptar las condiciones de contratación y vinculación de la fuerza de trabajo a la producción y a los servicios en relación a los cambios continuos socio-económicos que se generan producto de la globalización.

3.2.INTERRELACIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

3.2.1.FORDISMO Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

El fordismo²¹ relacionado con la flexibilización laboral se lo podría definir como una nueva etapa de la regulación social del capitalismo a escala mundial, con la cual se instaura la producción en masa y una modalidad de consumo que impacta el desarrollo capitalista.

²⁰ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico cuyo objetivo es el coordinar políticas económicas y sociales.

²¹ Sistema de Producción en cadena puesto en práctica por Henry Ford fabricante de coches en los Estados Unidos.

Lo que se logra con el fordismo es un importante ahorro de fuerza de trabajo, una considerable elevación de la composición orgánica del capital, con lo que se permitió someter el ritmo colectivo del trabajo a la uniformidad de movimientos del sistema de máquinas, aboliéndose así la autonomía individual de los puestos.

Como elementos esenciales del fordismo se pueden mencionar los siguientes:

- Aumento de la división del trabajo.
- Control en los tiempo de trabajo del obrero.
- Reducción de costos.
- Aumento de circulación de la mercancía.
- Políticas de acuerdo entre obreros organizados²².

3.2.2.GLOBALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

A la globalización se la podría definir como un proceso continuo en el desarrollo de las leyes, la economía y de todos aquellos elementos que son el producto de la evolución del ser humano; es así que la globalización se origina con el capitalismo del siglo XX que pretende un desarrollo económico e industrial.

Es así que dentro de este proceso de globalización se ha visto inmerso el área laboral dentro de la cual se puede mencionar el proceso de flexibilización laboral que pretende alcanzar los niveles de producción y rentabilidad en un margen de desregularización y libertad de mercado.

Rawicks determina a la flexibilización dentro de tres ejes:

- Innovación en la producción y el trabajo.
- Incorporación de tecnología y reducción de costos laborales.
- Automatización del trabajo.²³

²² Sindicatos

²³ Sustituye un alto porcentaje de la fuerza laboral

3.2.3.PRECARIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Precarización laboral hace referencia a la incertidumbre y falta de garantía de las condiciones socio económicas en el ámbito laboral para los trabajadores, en donde la ley de la oferta y la demanda priman y el derecho laboral pasa a un segundo plano en las industrias, es así que los siguientes puntos fueron un efecto de la precarización:

- Eliminación de sindicatos de trabajo
- Reducción de salarios

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 teoría depende mucho de la clase de legislación que se esté llevando en cada país y de la manera como se limite la flexibilización laboral en el sentido de no dejarlo bajo desprotección al trabajador; la precarización suele producirse por vacíos legales que lo permiten.

3.2.4.DOWNSIZING Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Su término en inglés define la reorganización o reestructuración de las empresas por medio de la reducción del personal a través de estrategias orientadas al Rightsizing²⁴ y al Rethinking²⁵.

Existen diversos tipos de downsizing:

Reactivo.- el cambio que se realiza en una empresa sin un estudio minucioso anterior, con lo que produce daños y costos elevados a la empresa por su alto impacto negativo.

Productivo.- Genera resultados positivos al estar basado en una estrategia y metodología predeterminada, como beneficios se pueden determinar los siguientes:

- Disminución de costos de reducción de departamentos innecesarios.
- Organización más flexibles.

²⁴ Tamaño Organizacional óptimo

²⁵ Repensar la Organización

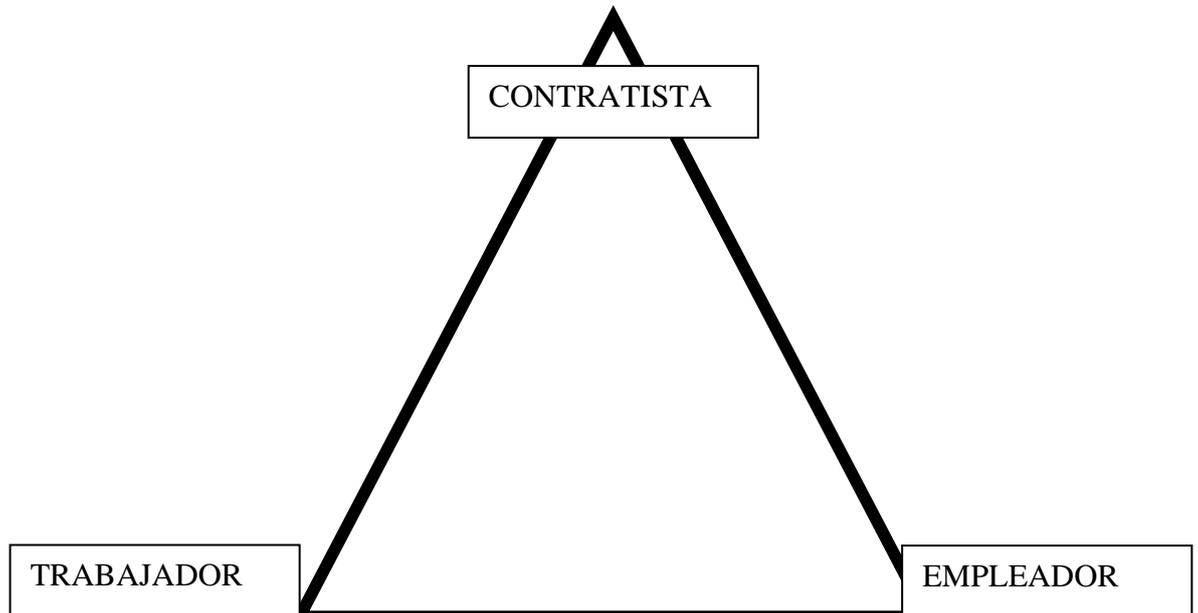
Justamente la flexibilización pretende la reorganización de las empresas por medio de la creación de nuevas formas de contratación laboral.

CAPITULO IV

4.1.SUBCONTRATACIÓN LABORAL

El nacimiento del subcontratación laboral se origina por la altas exigencia a nivel empresarial por buscar un medio de reducir los costos e incrementar la producción, por lo que nace la figura de subcontratación laboral haciendo relación la contratación que realiza una empresa dueña de una obra a otra empresa denominada contratista mediante contrato civil o mercantil para que a su cuenta y riesgo con sus propios trabajadores ejecute un determinado trabajo o servicio requerido.

Dentro de la subcontratación se genera una relación laboral triangular producto del proceso de externalización que se la graficará de la siguiente manera:



Con la subcontratación se logra alguno de los objetivos determinados en la flexibilización laboral como lo es la reducción de costos del servicio para el que se contrata.

4.2.LEGISLACIÓN COMPARADA

4.2.1. OIT

Dentro de la OIT la subcontratación para los empleadores representa una útil gestión, mientras tanto para los trabajadores implica grandes riesgos de precarización de sus empleos. Lo que pretende la OIT en relación a la subcontratación es que se tome en cuenta los siguientes puntos

- Los trabajadores que necesitan protección.
- Medios adecuados para proteger a los trabajadores.
- Definición precisa de la subcontratación.

En vista de que han existido problemas en la definición de subcontratación ya que sus formas son diversas y sea adecuadas a las necesidades del mercado de cada país; lo que se ha logrado es distinguir dos formas de subcontratación:

Suministro de mano de obra.- se lo hace por medio de un intermediario por medio de un contrato comercial entre intermediaria y usuaria y un contrato de trabajo con quien suministra la mano de obra.

Prestación de servicios personales.- una de las formas más conocidas es el trabajo a domicilio.

4.2.2.CHILE

La subcontratación laboral en Chile consiste en la relación contractual entre una empresa que requiere personal para actividades que no son relativas a su giro de negocio y una empresa externa que proporciona personal para que realice estas funciones .

Reflejo del desarrollo comercial de Chile mediante Ley 20.123 del 30 de Agosto del 2006 se normó por primera vez la subcontratación laboral, dentro de los puntos más relevantes de esta ley se pueden mencionar los siguientes:

- Solidaridad de la empresa principal en la responsabilidad en las obligaciones laborales y provisionales durante el tiempo que los trabajadores presten su servicio bajo el sistema de subcontratación.

- Empresa principal tiene derecho a ser informada por la contratista sobre el cumplimiento de la obligaciones laborales, para lo que la empresa principal se convertirá en responsable solidaria en el cumplimiento de las obligaciones.

- Dentro de un articulado se hace referencia la prestación de servicios transitorios que vendría a ser la prestación de servicios complementarios, las mismas que cumplen determinadas características:
 1. No podrán estar relacionadas entre sí
 2. Deben ser inscritas en el registro especial de la Dirección del Trabajo.
 3. Debe hacer contrato escrito entre la Usuaría y el Trabajador.
 - Toda aquella empresa dedicada a este tipo de modalidad de contratación que no cumple con las disposiciones establecidas en la ley serán sancionadas de acuerdo a lo establecido dentro de la misma ley.

4.2.3.COMUNIDAD EUROPEA

La Comisión de las Comunidades Europeas en Brusela en el 2006, publica el denominado Libro Verde como un medio para la modernización del Derecho Laboral a través de su análisis e investigación para lograr empleo, productividad laboral y cohesión social; brindando una mayor flexibilidad y seguridad para todos.

En el 2003 mediante Informe al Consejo Europeo se observó que podría existir un mercado de dos clases de trabajadores como lo son:

- **Insiders.-** con empleo permanente.
- **Outsiders.-** los desempleados.
- Trabajadores informales .

A lo que se dice es un reflejo de la falta de adecuación de la normativa laboral a las situaciones vigentes.

Los objetivos básicos de lograr una flexibilización laboral son los siguientes:

- Empleo permanente a tiempo completo.
- Relaciones laborales regidas por el Derecho Laboral.
- Respeto de las obligaciones correspondientes a los empleadores.

La adecuación de las normas a la flexibilización laboral empezó a partir de los noventa con lo que se aumenta la diversidad contractual

Para el año 2000 se inicia una primera fase de consultas sobre la modernización de las relaciones laborales que llevó a un acuerdo sobre el teletrabajo²⁶ en el 2002.

Para el caso de la flexibilización relacionada con la subcontratación en la Unión Europea se la considera como la relación de trabajo triangular mediante una empresa usuaria, un trabajador por cuenta ajena y una empresa de trabajo temporal.

LEY 14/94 REGULACIÓN CONTRATACIÓN TEMPORAL

En España con dicha regulación posibilitó la diversificación profesional y formación polivalente bajo los siguientes detalles:

Al trabajo temporal se lo denomina como aquella actividad que pone a disposición de una empresa usuaria con carácter temporal, trabajadores contratados por ella.

Las empresas de trabajo temporal deberán tener su debida autorización previa bajo los siguientes requisitos:

- Disponer de la estructura necesaria que le permite cumplir con sus obligaciones.
- Dedicarse exclusivamente a la contratación de trabajo temporal.
- Encontrarse al día en sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social.
- Garantizar el cumplimiento de obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- Incluir en su denominación Empresa de Trabajo Temporal.

²⁶ Trabajo realizado cuando se está utilizando algún elemento que permite que el trabajo efectivo se realice en un lugar diferente del que se ocupa cuando la persona lo está realizando. Se utilizan medios informáticos para comunicarse durante la realización de la actividad, para el envío de insumos y resultados y en la mayoría de los casos para la realización de la actividad

- Otorgar garantía del veinte y tres por ciento del salario mínimo interprofesional que podría consistir en:
 - Depósito en dinero en efectivo.
 - Aval o fianza de carácter solidario.

La autorización será concedida por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo; para el caso de una un empresa con distintos centros de trabajo ubicados en varias provincias la autorización la otorga la Dirección General de Empleo.

La validez de dicha autorización será de un año y se prorrogará por dos períodos sucesivos iguales por medio de solicitud con tres meses anteriores a la expiración de cada uno de los períodos.

Para el inicio de esta clase de contratación se requerirá un Contrato de puesta disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo como objeto la cesión del trabajador para prestar un determinado servicio a la usuaria cuya dirección queda sometida.

OBJETO DE SUBCONTRATACIÓN

- Realización de obra o servicio determinado cuya ejecución es de duración incierta.
- Atender las exigencias circunstanciales del mercado, como la acumulación de tareas, exceso de pedidos, etc.
- Sustitución de trabajadores con derecho de reserva del puesto.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.

Para la duración del contrato de puesta en disposición será el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

No son Objeto de subcontratación:

- Sustituir trabajadores en huelga
- Realización de actividades y trabajos de peligrosidad que se determinen reglamentariamente.
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

RELACIONES LABORALES²⁷

El contrato de trabajo celebrado para esta clase de contratación podrá concertarse de tiempo indefinido o de duración determinada, deberá formalizarse por escritos y registrados en las Oficinas de Empleo en un plazo de diez días siguientes a su celebración.

Son derechos de lo trabajadores:

- Ser remunerado de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo.
- Recibir indemnización económica a la finalización del contrato de trabajo
- Presentar reclamaciones de cualquier tipo en relación a su actividad laboral.
- Utilizar transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria por el tiempo que penda el contrato.

Son obligaciones de la empresa usuaria:

- Informar al trabajador con antelación sobre los riesgos de su puesto de trabajo.
- Es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene.
- Responsabilidad subsidiaria de las obligaciones salariales y de Seguridad Social.

4.2.4.ECUADOR

En el Ecuador la subcontratación laboral, ya se ha encontrado normada tiempo atrás, en relación a la Intermediación el Código de Trabajo de 1938 en su artículo 187 menciona lo siguiente del trabajo a domicilio "Son patronos para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio: los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc; que den o encarguen trabajo a domicilio"²⁸

Mediante Decreto Ejecutivo 2116 que pretendía legislar la Intermediación Laboral, en el 2004 fue declarada Inconstitucional ya que tal como lo establece la Constitución de la República²⁹ del Ecuador lo relacionado a materia laboral sólo se puede reglamentar mediante Ley.

Los puntos que se pueden rescatar dentro de este decreto son los siguientes:

- No vinculación entre intermediaria y usuaria
- Protección de los derechos colectivos de los trabajadores.

²⁷ Capítulo I, 1.7.

²⁸ Op. Cit. 29

²⁹ Artículo 142 No 3

- Prohibición de realizar cobros a los trabajadores.
- Responsabilidad solidaria y derecho de repetición.
- Prohibición que se fijen remuneraciones por debajo del mínimo legal.
- Reconocimiento de utilidades a trabajadores tercerizados.
- Obligación de registro de empresas tercerizadoras.
- Revocatoria del registro de empresas tercerizadoras por incumplimiento de la normativa.
- Garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales
- Prohibición de vinculación entre usuaria e intermediaria.

Ya que el Decreto 2116 quedó sin vigencia y el desarrollo industrial es cada vez más amplio con fecha 23 de Junio de 2006 se publica el Registro Oficial 298 que regula la Intermediación y Tercerización Laboral tomada como dos medios de subcontratación con dicha Ley la subcontratación laboral en el Ecuador se desarrollaba con beneficios como es el brindar más plazas de empleo a los Ecuatorianos pero también con muchas deficiencias por parte de las empresas que se dedicaba a la subcontratación infringiendo la normativa laboral ecuatoriana y explotando a sus trabajadores.

Mediante votaciones del 30 de Septiembre de 2007 por aceptación de los Ecuatorianos se da inicio a la Asamblea Constituyente lo cual dio lugar a varios cambios dentro del derecho, en el derecho laboral se puede mencionar la supresión de la tercerización e intermediación laboral mediante Mandato Constituyente 8 del 30 de abril del 2008 publicado en el Registro Oficial 330 del 6 de Mayo de 2008 y Reglamento para el Mandato Constituyente 8 expedido por Decreto Presidencial 1121 de 3 de junio del 2008 publicado en el Registro Oficial 353 de 5 de junio del 2008.

NORMATIVA DEROGADA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL INTERMEDIACIÓN LABORAL

Se la puede definir como una forma de contratación dentro de la cual una persona denominada intermediario pueda emplear a otra persona denominada trabajador para que preste servicios a favor de un tercero denominado usuario quien determinará las tareas a ejecutarse y supervisará su ejecución.

DERECHOS TRABAJADOR

Lo más temido en el Ecuador en relación a la intermediación laboral, es la falta de protección que se dice tienen los trabajadores que se encuentran contratados bajo esta modalidad por lo que se podrían mencionar los siguientes derechos establecidos en la Ley:

- Utilizar instalaciones y servicios de la usuaria que se encuentre a disposición de los trabajadores bajo dependencia directa.
- Presentar ante la usuaria y la intermediaria reclamaciones relacionadas con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.
- Presentar demanda laboral o cualquier clase de reclamación por cualquier causa .

CONTRATO MERCANTIL

La normativa Ecuatoriana vigente exige se suscriba un contrato mercantil de intermediación laboral entre la intermediaria y la usuaria, ya que no existe un relación laboral entre usuaria e intermediaria al no configurarse los elementos determinados en un contrato de trabajo.

Como elementos principales para este tipo de contratación mercantil se pueden recalcar los siguientes:

- Objeto de la intermediaria
- Requisición de personal que hace la usuaria
- Monto que se pagará por el servicio
- Forma de pago
- Tiempo de vigencia del convenio
- Obligaciones de la intermediaria
- Obligaciones de la usuaria y su derecho de repetición
- Procedimiento de solución de conflictos

Con respecto a la requisición del personal, la usuaria realiza su petición de los servicios requeridos, determinando los perfiles, número de plazas, categorías ocupacionales, etc.

El tiempo de vigencia del convenio es importante para precisar el tipo de relación laboral que mantendrá la intermediaria y el trabajador al igual que dicha relación subsistirá hasta que se encuentre vigente el contrato mercantil.

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE INTERMEDIARIA Y SUS TRABAJADORES³⁰

La intermediaria ostenta la calidad de empleador y cede a la usuaria la facultad de determinar las labores a desarrollarse por el trabajador intermediado y supervisa el cumplimiento y ejecución de la misma.

Los contratos de trabajo deberán de manera obligatoria celebrados por escrito y cumplir los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 21 del Código de Trabajo; la modalidad de contratación podrá ser cualquiera de las previstas en la normativa legal actual.

En el caso de contratos a plazo fijo o indefinido cuando el contrato mercantil haya terminado y dichos contratos sigan subsistiendo, el trabajador conserva su calidad respecto de la intermediaria y queda a disposición de esta para poder ser ubicado en otra usuaria, debiendo la intermediaria satisfacer todos los derechos laborales y de seguridad social del trabajador, esta situación es una garantía de estabilidad hacia el trabajador

Para finalizar se debe recalcar que los contratos de trabajo deben ser registrados ante el Inspector de Trabajo dentro de los 30 días subsiguientes a su celebración, a falta de Inspectoría en una determinada jurisdicción se los registrará ante Juez de Trabajo, a falta de los dos funcionarios antes mencionados los contratos serán registrados ante Juez Civil.

A continuación se mencionará un ejemplo de contrato mercantil de intermediación:

PRIMERA.- COMPARECIENTES:

Comparecen a la celebración del presente Contrato, la compañía <<NOMBRE INTERMEDIARIA>>, debidamente representada por <<NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL>>, en su calidad de <<CARGO REPRESENTANTE LEGAL>> y por lo tanto representante legal de la misma, según lo demuestra con el nombramiento debidamente inscrito que se adjunta, a la que para efectos del presente contrato se denominará “LA INTERMEDIARIA”; y por otra parte, la Compañía <<NOMBRE USUARIA>>, debidamente representada por <<NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL>>, en su

³⁰ Capítulo I, 1.5.

calidad de <<**DENOMINACIÓN REPRESENTANTE LEGAL**>> y por lo tanto Representante Legal de la misma, según lo demuestra con el nombramiento debidamente inscrito que se adjunta, parte a la que y para efectos del presente contrato se la denominará: “**LA USUARIA**”. Los comparecientes, de forma libre y voluntaria convienen en las siguientes estipulaciones:

SEGUNDA.- ANTECEDENTES:

1. Las partes de conformidad a lo establecido en la LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 298 del 23 de Junio del 2006, convienen en celebrar el presente Contrato Mercantil de Intermediación Laboral.
2. LA INTERMEDIARIA declara expresamente que su giro comercial es la Intermediación Laboral en los términos previstos en el Código del Trabajo, contando para ello con la Autorización de Funcionamiento de Empresas de Intermediación Laboral No. <<**NUMERO DE AUTORIZACIÓN**>>, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo.
3. LA INTERMEDIARIA, declara que dispone de infraestructura física y de estructura organizacional, administrativa y financiera que garantiza cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social, conforme lo determina el artículo innumerado de la denominada “Ley 2006-48” que reforma el Código de Trabajo.
4. LA INTERMEDIARIA, fija, su domicilio, ubicado en **DOMICILIO**, lugar en el que recibirá correspondencia, reportes y/o similares, al igual que notificaciones judiciales o extrajudiciales.
5. LA EMPRESA USUARIA por su parte es una empresa que requiere contratar los servicios que LA INTERMEDIARIA presta, actividades detalladas en la Ley 2006-48 que reforma el Código de Trabajo.
6. LA EMPRESA USUARIA fija su domicilio en <<**DOMICILIO DE LA EMPRESA USUARIA**>>, lugar en el que recibirá correspondencia, reportes y/o similares, al igual que notificaciones judiciales o extrajudiciales.

TERCERA.- OBJETO:

Con los antecedentes señalados, LA INTERMEDIARIA se obliga para con LA EMPRESA USUARIA, a proporcionar con su propio personal y bajo su exclusiva responsabilidad, trabajadores con el fin de poner a su disposición los servicios laborales de acuerdo con los requerimientos que por escrito o medio electrónico realice LA EMPRESA USUARIA, para lo cual ésta, deberá especificar y consignar

datos referentes a: Denominación del cargo, rango del sueldo, sexo, edad y en general todas las especificaciones de aptitud, calificación académica, etc., a efectos de que LA INTERMEDIARIA proceda a contratar de forma directa, al trabajador o trabajadores más idóneos y que de la mejor forma desarrollen los servicios requeridos por LA EMPRESA USUARIA, para todas las actividades de la misma, bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y demás contratos precarios, así como el contrato que se suscriba entre la intermediaria y el trabajador.

Por su parte LA EMPRESA USUARIA, se obliga con LA INTERMEDIARIA, a mantener al día y totalmente cubierto de manera mensual, lo concerniente al rol de pagos, remuneraciones del personal y otras obligaciones que la Ley determina, que por efectos de la relación contractual contenida en este instrumento, ejecuten labores en LA EMPRESA USUARIA, por cuenta y bajo relación de dependencia de LA INTERMEDIARIA.

CUARTA.- SERVICIO CONTRATADO:

En virtud de lo establecido en la Ley 2006-48, "Ley Reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio de 2006, LA INTERMEDIARIA otorgará a LA EMPRESA USUARIA, mediante la suscripción del presente Contrato Mercantil el servicio de Intermediación Laboral.

QUINTA.- COSTO DEL SERVICIO Y/O AJUSTES:

LA EMPRESA USUARIA pagará a LA INTERMEDIARIA, por sus servicios de intermediación laboral, un valor equivalente al <<PORCENTAJE DE COMISIÓN>> (0.0%) sobre la remuneración unificada y/o remuneraciones básicas de los trabajadores.

Las facturas enviadas por LA INTERMEDIARIA como efecto de este contrato, deberán ser pagadas por LA EMPRESA USUARIA de manera mensual. Todo pago se realizará previa presentación de las facturas correspondientes, de acuerdo al Cronograma de Trabajo acordado y aprobado entre las partes.

Si durante la vigencia del presente contrato, mediante Ley, Decreto, Acuerdo o Resolución se incrementaren las remuneraciones o cualquier otro componente o derecho que beneficie a los

trabajadores en general; y en especial, si se fijasen nuevos salarios por medio de Comisiones Sectoriales de Remuneración Sectorial que afecten a los costos del servicio contratado, se reajustarán estos valores de conformidad con la variación de los costos producidos.

En caso de liquidación y/o terminación de los contratos de trabajo durante la vigencia del presente instrumento, del personal intermediado, por cualquier causa, LA EMPRESA USUARIA se compromete al pago de la liquidación de haberes correspondientes en el momento oportuno esto es al momento real de la finalización de la relación laboral, liquidaciones en las que se deberá incluir entre otras, haberes devengados, vacaciones acumuladas, décima tercera y cuarta remuneración, bonificación por desahucio, indemnizaciones previstas en la Ley, aportes y otras obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y otros rubros, pagos o emolumentos a que hubiere lugar.

Las partes se ratifican que LA EMPRESA USUARIA, de conformidad a lo establecido en la Ley 2006-48 se compromete y garantiza a LA INTERMEDIARIA el pago oportuno de los servicios de intermediación laboral pactados en el presente instrumento.

Si por el evento de caso fortuito o fuerza mayor de los contemplados en el artículo treinta (30) del Código Civil, el ámbito de aplicación del presente contrato mercantil de intermediación laboral fuere modificado, sea por la vigencia de nueva Ley, derogatoria expresa o tácita de Ley vigente, declaratoria de Inconstitucionalidad, reformas a la Ley u otros cuerpos legales referentes a la intermediación Laboral, las partes acuerdan adecuarse a la nueva normativa en el plazo que los referidos cuerpos legales lo fijaren, a partir de la vigencia de las mismas.

SEXTA.- PLAZO:

Las partes convienen en estipular para el presente CONTRATO MERCANTIL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL, la duración de UN AÑO, contado a partir de la fecha de su suscripción. En caso de que cualquiera de las partes no diere por terminado el presente contrato con por lo menos sesenta (60) días de anticipación a la fecha de su vencimiento, mediante notificación por escrito la vigencia del contrato se entenderá prorrogada por un periodo igual al pactado en el presente contrato.

Las partes dejan expresa constancia que la terminación del presente contrato mercantil de intermediación laboral, causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a LA

INTERMEDIARIA con sus respectivos trabajadores que laboren en LA EMPRESA USUARIA, en concordancia con lo establecido en los artículos 169 numeral tres y artículo 170 del Código de Trabajo, por tal motivo la EMPRESA USUARIA, se obliga a proporcionar los valores correspondientes a las liquidaciones de los trabajadores intermediados, en un plazo máximo de quince días, contados a partir de la liquidación del presente instrumento.

SÉPTIMA.- OBLIGACIONES DE LOS CONTRATANTES:

1. LA INTERMEDIARIA, asume la responsabilidad, laboral y contractual que se derive de la contratación del personal intermediado que vaya a prestar sus servicios para cumplir con el objeto del presente contrato; siendo obligación de LA INTERMEDIARIA asumirlas en la forma determinada en el artículo 353 del Código de Trabajo, con las excepciones de responsabilidades establecidas en el artículo 354 del mismo cuerpo legal, excepto por falta de oportuna notificación por parte de LA EMPRESA USUARIA, dentro de las 48 horas de ocurrido el accidente de trabajo y/o enfermedad profesional o por incumplimiento a las normas de seguridad industrial en el centro de labores donde ejecuta el trabajador sus actividades, conforme lo establece la Ley 2006-48.
2. Las partes acuerdan expresamente que en caso de terminación del contrato de trabajo en cualquier momento, para el caso de las mujeres embarazadas, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 153 y 154 del Código de Trabajo, por tal motivo si LA EMPRESA USUARIA, ratifica su intención de separar a la trabajadora, ésta se responsabilizará del pago de las indemnizaciones pertinentes y bonificación de desahucio y LA INTERMEDIADORA de la defensa profesional sea administrativa o judicial.
3. LA EMPRESA USUARIA, se compromete a mantener una comunicación directa con LA INTERMEDIARIA, para coordinar, moderar y ejecutar las acciones y consignas previstas en este Contrato.
4. LA EMPRESA USUARIA, se obliga a comunicar a LA INTERMEDIARIA dentro de las siguientes 48 horas, acerca de faltas, actos disciplinarios, irregularidades o transgresiones al Código de Trabajo y Reglamentos conexos, que fueren cometidas por el personal intermediado a fin de ejecutar las acciones correspondientes.
5. LA EMPRESA USUARIA asumirá los gastos, intereses legales, multas y recargos que resulten del atraso en el pago a LA INTERMEDIARIA de los montos y obligaciones que se deben cancelar mensualmente, de acuerdo a los plazos estipulados en este Contrato.
6. LA EMPRESA USUARIA declara que la solicitud de inclusión de trabajadores a intermediarse no excede el cincuenta por ciento del total de los trabajadores que LA EMPRESA USUARIA

requiere para su operación y funcionamiento ("masa laboral") conforme lo estipulado en el artículo innumerado de la Ley 2006-48, "Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio de 2006, en caso de trasgresión de lo expuesto LA EMPRESA USUARIA asumirá las sanciones previstas en la Ley referida, sin perjuicio de los pagos indemnizatorios por daños y perjuicios ocasionados a LA INTERMEDIARIA.

7. LA EMPRESA USUARIA, tiene la obligación de cursar los reportes de los movimientos del personal, información que se registrará en el Reporte de Novedades, a fin de que LA INTERMEDIARIA pueda registrar los mismos. En el evento de que por falta de tales reportes, LA INTERMEDIARIA efectúe pagos indebidos a su personal, estos valores deberán ser cubiertos en su totalidad por LA EMPRESA USUARIA.
8. LA INTERMEDIARIA, garantiza a LA EMPRESA USUARIA la calidad del servicio y el cabal cumplimiento del mismo, especialmente el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador intermediado y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social, debiendo LA EMPRESA USUARIA, sujetarse al Cronograma de Trabajo acordado entre las partes.
9. LA EMPRESA USUARIA, de conformidad a lo establecido en la Ley 2006-48 se compromete a no solicitar a LA INTERMEDIARIA la inclusión de menores de edad para ser intermediados.
10. Es responsabilidad de LA EMPRESA USUARIA mantener los niveles óptimos de seguridad en el lugar de prestación de los servicios así como suministrar el entrenamiento suficiente para el manejo de equipos o sustancias que se consideren peligrosos, a fin de dar cumplimiento con las normas de seguridad y salud de los trabajadores, establecidas en el Código del Trabajo y Reglamentos concordantes además de lo establecido con el artículo 434 Ibidem.
11. LA EMPRESA USUARIA dotará de los implementos y equipos necesarios para cumplir con las normas de seguridad industrial en el lugar en que ejecuta las labores el trabajador intermediado.
12. LA EMPRESA USUARIA de conformidad a lo establecido en la Ley 2006-48 está obligada a entregar a LA INTERMEDIARIA los reglamentos: interno del trabajo; y, de higiene y seguridad, aprobados por las Direcciones Regionales del Trabajo, a la firma del presente contrato mercantil, al amparo de lo señalado en los artículos 64 y 434 del Código del Trabajo. En caso de que LA EMPRESA USUARIA no cuente con los mismos, se compromete a entregar a la Intermediaria estos Reglamentos en un plazo máximo de 60 días contados a partir de la suscripción del presente instrumento. El incumplimiento de ésta obligación por parte de LA EMPRESA USUARIA, le responsabilizará conforme el contenido del numeral uno de la presente cláusula.
13. LA INTERMEDIARIA, se obliga con LA EMPRESA USUARIA, a entregar mensualmente, copias de los comprobantes de pago de sueldos, prestaciones sociales y demás obligaciones respecto

del personal, mediante documentos contractuales, avisos cuando sea del caso, planillas de aportes.

14. LA EMPRESA USUARIA, garantiza el pago en forma oportuna y puntual por los servicios de intermediación laboral acordados, conforme lo señalado en el último inciso del artículo Innumerado de la Ley 2006-48, que trata sobre las obligaciones de LA EMPRESA USUARIA.

OCTAVA.- COMUNICACIÓN SOBRE EL SERVICIO CONTRATADO:

LA EMPRESA USUARIA, deberá informar a LA INTERMEDIARIA, sobre cualquier aspecto del contrato para reportar novedades producidas en la prestación del servicio contratado.

LA INTERMEDIARIA, en un plazo máximo de treinta (30) días contados a partir de la fecha del requerimiento, solucionará las deficiencias del servicio anotado; y que han sido comunicadas por LA EMPRESA USUARIA.

NOVENA.- RELACIÓN DE DEPENDENCIA:

El presente Contrato es de naturaleza netamente mercantil, en virtud de lo cual, el personal que intervenga por cuenta de LA INTERMEDIARIA en la prestación de los servicios, no mantiene ni podrá mantener vínculo contractual de ninguna naturaleza, ni laboral, ni mercantil con LA EMPRESA USUARIA, sino exclusivamente con LA INTERMEDIARIA.

LA INTERMEDIARIA, en relación con la naturaleza mercantil del presente contrato, es directamente responsable por el cumplimiento de sus obligaciones para con el personal que por su cuenta y cargo intervenga en la provisión de los servicios de intermediación laboral.

En caso de acciones laborales propuestas por el personal de LA INTERMEDIARIA, en contra de LA EMPRESA USUARIA, a la conclusión del trámite administrativo o judicial, LA INTERMEDIARIA, correrá con los gastos que demanden las defensas originadas por tales acciones, defensa que se realizará con profesionales exclusivamente contratados por LA INTERMEDIARIA, si LA EMPRESA USUARIA contrata profesionales para el mismo efecto, los honorarios correspondientes los correrán a su cargo.

DÉCIMA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO:

El presente contrato podrá terminar anticipadamente, automática y unilateralmente, por decisión de cualquiera de las partes, sin que esta terminación anticipada se deba indemnización alguna a la contraparte en los siguientes casos:

1. Por exclusión o reducción del personal intermediado por LA INTERMEDIARIA, por lo que dicha nómina de personal quede en un número no mayor de tres personas.
2. Por incumplimiento de LA INTERMEDIARIA de cualquiera de las cláusulas del presente contrato, que no hayan sido solucionadas, por ésta en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles posteriores a la presentación de la inconformidad por parte de LA EMPRESA USUARIA; fecha a partir de la cual se establece un plazo máximo de treinta (30) días para la liquidación final del presente contrato.
3. Por incumplimiento de LA EMPRESA USUARIA, en el pago o retraso de sus obligaciones determinadas en la cláusula Quinta del Costo; y,
4. De mutuo acuerdo entre las partes.

DÉCIMA PRIMERA.- DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DEL EMPLEADO INTERMEDIADO:

De igual forma, y por convenir a sus intereses, LA EMPRESA USUARIA, podrá instruir por escrito y en cualquier tiempo, la exclusión del personal de LA INTERMEDIARIA; quien es la única autorizada para dar por terminado el contrato. En ningún caso podrá LA EMPRESA USUARIA dar por terminado el contrato del personal intermediado, de hacerlo se aplicará lo estipulado en el párrafo cuarto de la cláusula Quinta, "Del Costo" y/o numeral dos de la cláusula Séptima, del presente contrato, según sea el caso.

Solo se podrá exceptuar lo previsto en el párrafo anterior en caso de existir suficiente justificación de hechos y/o circunstancias debidamente sustentadas y que se encuentren previstas en las causales estipuladas en el artículo 172 del Código de Trabajo, las mismas que serán valoradas por LA INTERMEDIARIA, trámite que tendrá un costo fijo e independiente al de la comisión el mismo que será fijado por la Intermediaria.

Una vez que LA EMPRESA USUARIA se haya ratificado en la solicitud de exclusión, la INTERMEDIARIA se encargará de notificar y requerir inmediatamente la salida del personal

solicitado por LA EMPRESA USUARIA en un plazo máximo de 48 horas hábiles, debiendo LA EMPRESA USUARIA asumir lo previsto en el primer párrafo de la presente cláusula.

DÉCIMA SEGUNDA.- DERECHO DE REPETICIÓN:

LA USUARIA, ejercerá su derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por ésta a nombre de la Intermediaria Laboral de conformidad a lo estipulado en inciso tercero del artículo innumerado de la Ley 2006-48, "Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios", publicada Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio de 2006.

Igualmente LA INTERMEDIARIA podrá repetir en contra de LA USUARIA los valores asumidos o pagados por la primera y que no han sido debidamente cubiertos por LA USUARIA, entendiéndose por tales valores, a aquéllos que son propios de la relación laboral, tales como, remuneración, de conformidad al artículo 95 (noventa y cinco) del Código del Trabajo, Décimo tercero y cuarto sueldos, vacaciones, aportes al Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, fondos de reserva, bonificación por desahucio, indemnización por despido intempestivo, entre otros.

DÉCIMA TERCERA.- DOCUMENTACIÓN:

LA EMPRESA USUARIA se reserva el derecho de solicitar a LA INTERMEDIARIA, en el momento en que estime conveniente amparados en la Ley 2006-48, "Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio de 2006, los documentos que comprueben su registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral emitido por el Ministerio de Trabajo y Empleo y la comprobación del cumplimiento por parte de LA INTERMEDIARIA de todas las obligaciones legales para con el trabajador, dentro de los estipulado en el texto legal citado.

DÉCIMA CUARTA.- DOCUMENTOS HABILITANTES:

Las partes intervinientes expresamente convienen que forman parte integrante del presente contrato, los anexos que se detallan a continuación:

1. Los nombramientos respectivos de los representantes legales.
2. Autorización de funcionamiento otorgado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.
3. Reporte de novedades.
4. Certificado actualizado de Cumplimiento de Obligaciones debidamente otorgado por la Superintendencia de Compañías.
5. Declaración Juramentada que prevé el cumplimiento de lo determinado en el inciso primero del artículo innumerado que se refiere a la “Prohibición de vinculación entre LA EMPRESA USUARIA y la empresa de intermediación laboral de la Ley 2006-48, “Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios”, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio de 2006.

DÉCIMA QUINTA.- DOMICILIO Y JURISDICCIÓN:

En caso de que se susciten controversias o divergencias en la aplicación, vigencia o interpretación del presente Contrato, las partes acuerdan que el actor definirá la jurisdicción a la que se someterán sea esta a los Jueces Competentes de la Ciudad de <<CIUDAD>> o ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de <<CIUDAD>>.

En fe de conformidad con el contenido total de todas y cada una de las cláusulas del presente contrato, las partes intervinientes, en sus calidades invocadas, suscriben en tres ejemplares de igual tenor y efecto, en esta ciudad de <<CIUDAD>>, a <<FECHA DE SUSCRIPCIÓN>>.

<REPRESENTANTE LEGAL>>

<CARGO DEL REPRESENTANTE LEGAL>>

<NOMBRE EMPRESA USUARIA>>

LA EMPRESA USUARIA”

<REPRESENTANTE LEGAL>>

<CARGO DEL REPRESENTANTE LEGAL>>

<NOMBRE EMPRESA USUARIA>>

“LA INTERMEDIARIA”

REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA LEGAL DE UNA EMPRESA INTERMEDIARIA

- Las usuarias que están iniciando sus operaciones con un primer período de actividades de 270 días, contando para el caso de personas jurídicas desde su inscripción en el Registro Mercantil y para el caso de personas naturales contando desde la suscripción del primer contrato de trabajo.
- Se permite la intermediación para trabajo de faenas agrícolas ya que contribuye a dinamizar el sector productivo agrícola ante un entorno internacional, se exceptúan los trabajadores que gozan de contratos por tiempo indefinido los que se dedican a actividades de naturaleza estable o permanente y aquellos que cumplen funciones de confianza
- Es admitida la intermediación en la actividad de la construcción exceptuando actividades de naturaleza estable o permanente y aquellos que cumplen funciones de confianza.
- Que sea Persona Jurídica
 1. Constituida como compañía mediante escritura pública debidamente inscrita en el Registro Mercantil.
 2. Objeto social único la Intermediación laboral.
 3. Capital social mínimo de diez mil dólares pagado en dinero y no en especies.
 4. Certificado de existencia legal de la Superintendencia de Compañías.
 5. Cuenta con RUC.
 6. Cuenta con un número patronal otorgado por el IESS.
 7. acredite no encontrarse en mora con el IESS.
 8. Disponga de medios apropiados que garantice el cumplimiento de sus obligaciones.
- Autorización de funcionamiento conferida por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, la misma que tiene un año de validez cuando se lo otorga por primera vez pudiendo ser renovada, en cuyo caso la validez será de cinco años, si luego se la vuelve a renovar se convierte de tiempo indefinido

La Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos se encuentra obligada a otorgar a las intermediarias los certificados que soliciten respecto de la vigencia de su

autorización, al igual que de manera mensual en su página Web publicaran por medio del Registro Oficial la lista de las intermediarias que cuentan con una autorización de funcionamiento vigente

- Las intermediarias deberán incrementar sus activos en forma anual hasta por seis años en al menos del veinte por ciento hasta completar treinta mil dólares, debiendo mantener el valor, el objetivo de esta norma es mantener una garantía para el trabajador en caso de indemnizaciones

PROHIBICIONES PARA LA INTERMEDIACIÓN

- Sustituir trabajadores en huelga cuando esta se produzca dentro de un conflicto colectivo y el empleador se encuentre exento de pagar las remuneraciones mientras la huelga solidaria permanezca.³¹
- Realización de trabajos calificados como peligrosos, siempre y cuando la usuaria no cuente con un Reglamento de Seguridad e Higiene debidamente aprobado.
- Trabajadores con calidad de permanentes y estables, que hayan sido desvinculados o despedidos por cualquier medio para luego ser intermediados
- Rotar trabajadores entre varias intermediarias que presten servicios a una misma usuaria.
- Para el desempeño de labores de confianza como lo son la dirección y administración a nombre del empleador.

INFRACCIONES INTERMEDIARIA

FALTA LEVE

Cuando una empresa intermediaria no acata con el requerimiento del Ministerio de Trabajo de que se le remita documentación o información. Aquella puede ser solicitada básicamente para realiza las investigaciones que corresponden por las denuncias que reciben o para efectuar los

³¹ Código de Trabajo Artículos 497 y 505.

controles periódicos por medio de las Direcciones Regionales del Trabajo respecto del funcionamiento de las intermediarias, del cumplimiento de sus obligaciones. Esta infracción se sancionará con una multa de una remuneración básica mínima unificada.

INFRACCIÓN GRAVE

- Incumplimiento en la entrega al Ministerio de Trabajo anualmente o cuando lo requiera, los informe estadísticos respecto de sus actividades.
- Incumplimiento, falta de formalización, falta de entrega, falta de registro del contrato de trabajo.
- Incumplimiento o falta de formalización del contrato mercantil.
- No incluir como empresa su denominación ,identificación, número de autorización y registro.

Su sanción es una multa de seis remuneraciones básicas unificadas y su reincidencia en el lapso de un año con la revocatoria de la autorización de funcionamiento.³²

INFRACCIÓN MUY GRAVE

- Incumplimiento de las obligaciones del IESS
- Pago de una remuneración menor a la cobrada a la usuaria

Su sanción es la revocatoria definitiva de la autorización de funcionamiento.

TERCERIZACIÓN

Se considera a la tercerización como aquella prestación de servicios complementarios por parte de una compañía a otra denominada usuaria.

Según la legislación que regía la tercerización se la denominaba como aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa.

Son consideradas como actividades complementarias la vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo.

La tercerización implica el fomento para la apertura de nuevas empresas con oportunidades de oferta de mano de obra, lo que se pretende es concentrar los esfuerzos de la compañía en las actividades principales del giro del negocio.

³² Código de Trabajo, Artículo innumerado 12 numeral 3

CONTRATO MERCANTIL DE TERCERIZACIÓN

- Establecer el tiempo de duración entre la Prestadora del servicio y la Usuaría.
- Condiciones de la gestión por las que se contrata.
- Condiciones de recuperación de la gestión una vez finalizado el contrato.
- Nivel de servicio que se lo define como el ámbito de aplicación del servicio.
- Forma de remuneración del servicio .
- Salidas programadas del servicio por la terminación anticipada del contrato.

A continuación se mencionará un formato de contrato mercantil de tercerización:

CONTRATO MERCANTIL DE TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

PRIMERA.- COMPARECIENTES:

En la ciudad de <<ciudad>> a, <<fecha de suscripción>>, comparecen a la celebración del presente Contrato, la compañía <<Empresa Tercerizadora>>, debidamente representada por <<Representante Legal>>, en su calidad de <<Cargo Representante Legal>> y por lo tanto representante legal de la misma, según lo demuestra con el nombramiento debidamente inscrito que se adjunta, parte a la que y para efectos del presente contrato se denominará "LA TERCERIZADORA"; y por otra parte, la Compañía <<nombre de usuaria>>, debidamente representada por el señor <<nombre representante legal empresa usuaria>>, en su calidad de <<cargo representante legal emp. Usuaría>> y por lo tanto Representante Legal de la misma, según lo demuestra con el nombramiento debidamente inscrito que se adjunta, que comparece a la celebración del presente contrato por sus propios y personales derechos y por los que representa, parte a la que en adelante y para efectos del presente contrato de Tercerización de Servicios Complementarios se la denominará: "LA EMPRESA USUARIA". Los comparecientes, de forma libre y voluntaria convienen en las siguientes estipulaciones:

SEGUNDA.- ANTECEDENTES:

1. La TERCERIZADORA, es una persona jurídica, legalmente constituida, que tiene como objetivo social el administrar y proporcionar a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, el servicio de Tercerización de Servicios Complementarios, contando para ello con la Autorización de Funcionamiento de Empresas de Tercerización de Servicios

Complementarios No. **0000-XX-XXXXX-00**, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

TERCERA.- OBJETO:

Con los antecedentes arriba expuestos, LA EMPRESA USUARIA, contrata a LA TERCERIZADORA, para que preste los servicios complementarios de: **<<detalle del servicio de tercerización que se va a brindar>>**.

CUARTA.- PLAZO:

Las partes convienen en estipular para el presente contrato la duración de **UN AÑO**, contado a partir de la fecha de su suscripción. En caso de que cualquiera de las partes no diere por terminado el presente contrato con por lo menos 60 días de anticipación a la fecha de su vencimiento, mediante notificación por escrito, la vigencia del contrato se entenderá prorrogada por un periodo igual al pactado en el presente contrato y así sucesivamente.

QUINTA- COSTOS Y FORMA DE PAGO

LA EMPRESA USUARIA pagará a la Provedora por la tercerización de servicios complementarios descritos en la cláusula Tercera, del Objeto del Contrato, de manera mensual, un valor que será fijado de común acuerdo entre las partes por el valor de **xxxxx**

SEXTA.- INCREMENTOS, GASTOS U OTROS AFINES:

1. En caso que, mediante Decreto Ejecutivo, Acuerdo Ministerial, Resolución pertinente o cualquier otro instrumento en que se establezcan obligaciones tributarias, legales, etc., adicionales y/o ajustes a las existentes y que estén a cargo de LA TERCERIZADORA, LA EMPRESA USUARIA acepta incrementar el costo del servicio en función de las nuevas obligaciones.
2. Si LA TERCERIZADORA realizare gastos relacionados con otros servicios, no contemplados en el presente contrato y que se acordaren entre las partes, estos deberán ser cancelados por LA EMPRESA USUARIA a LA TERCERIZADORA, previa la presentación de la factura.

SÉPTIMA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO:

El presente contrato podrá dar por terminado, por decisión de cualquiera de las partes, en los siguientes casos:

1. Por incumplimiento de LA TERCERIZADORA de cualquiera de las cláusulas del presente contrato, que no hayan sido solucionadas, por ésta en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles posteriores a la presentación de la inconformidad por parte de LA EMPRESA USUARIA; fecha a partir de la cual se establece un plazo máximo de treinta (30) días para la liquidación final del presente contrato.
2. Por incumplimiento de LA EMPRESA USUARIA de cualquiera de las cláusulas del presente contrato, que no hayan sido solucionadas, por ésta en un plazo no mayor a quince días posteriores a la presentación de la inconformidad por parte de LA TERCERIZADORA; fecha a partir de la cual se establece un plazo máximo de treinta (30) días para la liquidación final del presente contrato.
3. Por incumplimiento de LA EMPRESA USUARIA, en el pago o retraso de sus obligaciones determinadas en la cláusula Sexta Costos y Forma de Pago; y
4. De mutuo acuerdo entre las partes.

OCTAVA.- DOCUMENTOS HABILITANTES:

Las partes intervinientes expresamente convienen en que forman parte integrante del presente contrato, los anexos que se detallan a continuación:

6. Los nombramientos respectivos de los representantes legales.
7. Propuesta de servicios.

NOVENA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:

En caso de que se susciten controversias o divergencias en la aplicación, vigencia o interpretación del presente Contrato, las partes acuerdan que el actor definirá la jurisdicción a la que se someterán sea esta a los Jueces Competentes de la Ciudad de <<ciudad>> o ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de <<ciudad>>.

En constancia de su aceptación y conformidad, las partes ratifican todas y cada una de las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase por así convenir a sus mutuos intereses, y por ello firman por triplicado, en la ciudad de <<ciudad>>, a<<fecha de suscripción>>

<<representante Legal>>

<<cargo rep. legal>>

<<tercerizadora>>

“LA TERCERIZADORA”

<<representante Legal>>

<<cargo rep. legal>>

<<NOMBRE EMPRESA USUARIA>>

“LA EMPRESA USUARIA”

EXISTENCIA LEGAL TERCERIZADORA

ACTIVIDADES OBJETO DE TERCERIZACIÓN

- Servicios especializados.
- Servicios de apoyo.
- Áreas relativamente independientes.
- Aquellas sujetas a un mercado raptadamente cambiante.
- Aquellas con tecnología cambiante.

ACTIVIDADES NO SUJETAS A LA TERCERIZACIÓN

- Estrategia
- Calidad
- Normas Ambientales
- Satisfacción de los requisitos del mercado y reglamentarios.
- Mantenimiento de las competencias y el control.
- La provisión de administración y dirección.

REQUISITOS

- Autorización de funcionamiento otorgada por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos y Humanos.
- Persona Jurídica.
- Copia notariada de la cédula de ciudadanía del representante legal.
- Certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías.
- Copia certificada de la escritura de constitución de la compañía debidamente inscrita y registrada.

- Copia notarizada del RUC.
- Copia certificada del nombramiento debidamente registrado del representante legal.
- Documento original del IESS de la titularidad del número patronal y de encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones patronales.
- Disponer de los elementos necesarios para el ejercicio de su actividad.

La autorización tiene la validez de un año por primera, a la segunda renovación tiene un plazo de duración de cinco años y a la tercera vez que se renueve es de tiempo indefinido.

En relación a la infracciones son las mismas establecidas para la intermediación.

NORMATIVA ACTUAL MANDATO CONSTITUYENTE 8

El Ecuador mediante Mandato Constituyente publicado en el Registro Oficial No. 223 del 30 de Noviembre de 2007 se considera a la Asamblea Constituyente como el órgano supremo de poder del Estado y único cuerpo legislativo.

El asambleísta por la provincia de Pichincha Diego Borja Cornejo presenta la propuesta para la eliminación de la tercerización y toda forma de precarización laboral, la cual es publicada mediante Registro Oficial 330 del 6 de Mayo de 2008, dentro de la cual se toman en cuenta los siguientes puntos:

- Se prohíbe la intermediación laboral cualquier forma de precarización laboral³³ en la empresa.³⁴
- La relación laboral entre trabajador y empleador será directa y bilateral, por lo que los trabajadores intermediados serán asumidos de manera directa por las empresas usuarias gozando de un año mínimo de estabilidad laboral.³⁵

³³ Se define como inseguridad, incertidumbre y la falta garantía de las condiciones socio-económicas- en el plano laboral- de grupos sociales como:

- Pérdida de poder negociador de los sindicatos y trabajadores.
- Caída generalizada de salarios y desprotección social progresiva.
- Flexibilidad en los contratos empresariales con el fin de buscar optimización de ganancias y, en algunos casos, evasión de otros compromisos financieros.

³⁴ Artículo 1

³⁵ Artículo 1

- Los trabajadores intermediados despedidos a partir del 1 de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente mandato serán reintegrados a sus puestos de trabajo.
- Los trabajadores intermediados del sector público serán asumidos de manera directa cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días anteriores a la aprobación del mandato.
- Son consideradas actividades complementarias los contratos celebrados con personas naturales o jurídicas cuyo objeto es la realización de actividades laborales ajenas a las laborales habituales del proceso productivo de la usuaria exclusivamente en: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.
- La responsabilidad es solidaria entre las empresa usuaria y la empresa de actividades complementarias.
- Los trabajadores de actividades complementarias tienen todos los derechos establecidos en la ley.
- Las empresas de actividades complementarias y usuarias no podrán ser filiales, matrices, subsidiarias entre si, ni tener participación o relación societaria, hecho que debe acreditarse mediante declaración juramentada ante notario o juez.
- En caso de servicios técnicos especializados ajenos al proceso productivo serán considerados como Contratación Civil de servicios técnicos especializados y su relación laboral será directa.
- Los trabajadores tercerizados podrán seguir laborando bajo la misma modalidad de contratación, y las empresas tendrán 120 días para regularizarse en relación a la nueva normativa.
- Se elimina y se prohíbe la contratación por horas y la garantiza la contratación a tiempo parcial, su remuneración serán pactada en relación proporcional al valor de una jornada completa las horas que excedan del tiempo serán pagadas como horas suplementarias o extraordinarias.
- En caso de violación de las regulaciones establecidas en el Mandato 8 el Director Regional de Trabajo impondrá multas de un mínimo de 3 y hasta un máximo de 20 sueldos o salarios unificados.
- Los jueces e inspectores de trabajo podrán imponer de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados.

REGLAMENTO AL MANDATO CONSTITUYENTE 8

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS³⁶

Define a las actividades complementarias como aquellas que realizan personas jurídicas constituidas de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa de actividad complementaria y el personal por esta contratado.

El trabajador de actividades complementarias podrá rotar hasta en tres empresas usuarias dentro de un mismo año.

CLASIFICACIÓN³⁷

Se consideran actividades complementarias las siguientes:

1. Vigilancia- Seguridad
 - Fija
 - Móvil
2. Alimentación
3. Limpieza
4. Mensajería

EXCEPCIONES

No se podrán contar como actividades complementarias:

- Personal de vigilancia, controles y filtros de seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos.
- Trabajadores a cargo de los servicios de alimentación de los hoteles, clínicas y hospitales.
- Personal para las labores de desbroce, roce, mantenimiento de canales de riego, limpieza de bananeras, cañaverales y otra clase de plantaciones, y todas las similares que se desarrollan en las actividades agrícolas.
- Personal para trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques.

El personal determinado bajo estas excepciones deberá ser contratado de manera directa y bilateral.

³⁶ Art 2

³⁷ Artículos 2 y 3

AUTORIZACIÓN³⁸

El Ministerio de Trabajo y Empleo autorizará en funcionamiento de las actividades complementarias , por dos años la primera vez, por cinco años adicionales la primera renovación y por tiempo indefinido la tercera renovación.

CONTRATOS³⁹

Para esta clase de actividades se requerirá dos clases de contratos:

- Contrato Mercantil de Actividades complementarias entre la empresa que brinda este servicio y la usuaria, dentro del cual constará la remuneración que percibirán los trabajadores y el tiempo de su jornada diaria.
- Contrato de Trabajo entre la empresa de actividades complementarias y el trabajador.
- La usuaria será solidariamente responsable por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Los trabajadores percibirán las utilidades de las empresas usuarias de las empresas de actividades complementarias cuando estas fueren mayores.

FORMATO CONTRATO MERCANTIL

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA ARMADA

PARTES INTERVINIENTES:

Intervienen en la celebración del presente contrato por una parte, la Compañía.....; representada por....., en su calidad de Gerente General, con domicilio principal en la ciudad de Quito en la callea quien para efectos de este contrato se le denominará "LA EMPRESA"; y por otra parte la Compañía con RUC., representada por el Señor en su calidad de Representante Legal, con domicilio en la Ciudad de en la calle a quien para efectos de este contrato se le denominará "EL CLIENTE",

³⁸ Artículo 4 y 5

³⁹ Artículo 6

quienes de común y mutuo acuerdo suscriben el presente contrato de SERVICIOS DE VIGILANCIA al tenor de las siguientes cláusulas:

ANTECEDENTES:

....., es una empresa legalmente constituida bajo las Leyes ecuatorianas.

PRIMERA: OBJETIVO DEL CONTRATO.- El presente Contrato tiene como finalidad la prestación de SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE VIGILANCIA ARMADA Y SEGURIDAD PRIVADA que la EMPRESA se compromete a realizar en las instalaciones del cliente ubicado en la ciudad del, en la calle, a partir del del 200...

SEGUNDA: ALCANCE DEL OBJETIVO.- El personal designado por la EMPRESA, para el cumplimiento de su obligación, se limitará a prestar el servicio de protección a los bienes del CLIENTE señalados en la cláusula primera y dentro del lapso estipulado en la cláusula cuarta. Las partes acuerdan además, que los servicios adicionales relativos a seguridad que el CLIENTE requiera, lo solicitará por escrito y se hará constar anexo al presente contrato; en cuyo caso la EMPRESA tomará las medidas necesarias para el cumplimiento de lo requerido.

TERCERA: PERSONAL Y HORARIO DE VIGILANCIA.- El servicio de vigilancia que se otorga en virtud de la suscripción del presente contrato, se cumplirá a través de guardias armados, uniformados, equipados, entrenados y supervisados directamente por el personal de la EMPRESA.

HORARIO PUESTO:

Un puesto de servicio de 24 horas los 365 días del año.

CUARTA: DURACION DEL CONTRATO Y TERMINACION DEL MISMO.- El período de duración del presente contrato es de un año a partir de la fecha indicada en la cláusula primera. Siendo auto renovable de no existir comunicación por escrito de cualquiera de las partes con treinta días de anticipación a la prescripción del Contrato.

En caso de incumplimiento en los pagos de dos facturas consecutivas o reiterados atrasos por parte del CLIENTE la EMPRESA, podrá dar por terminado unilateralmente el contrato en mención y consecuentemente el servicio de vigilancia, sin lugar a indemnización alguna, en tal caso, se procederá al cobro inmediato de los valores adeudados con los respectivos intereses

por la vía legal sin perjuicio al reembolso de los gastos y costas judiciales a que tal acción diera lugar. Para dar por terminado el Contrato unilateralmente se notificará por escrito con treinta días de anticipación.

Sin embargo del plazo estipulado en el presente Contrato, se podrá dar por terminado en cualquier momento, previa notificación con treinta días de anticipación

QUINTA: PRECIO, PLAZO PARA EL PAGO, REMUNERACION DEL TRABAJADOR.- EL CLIENTE se obliga a pagar a la EMPRESA por el servicio prestado la siguiente suma:

Un puesto de servicio de 24 horas los 365 días del año.	US \$
Total	US \$

A este valor se le debe sumar el IVA.

PLAZO: La mencionada suma, será abonada por el CLIENTE, dentro de los cinco primeros días posteriores al mes de servicio, previa la presentación de parte de la Empresa, copias de los roles de pago y pago de obligaciones patronales ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social correspondiente al mes inmediato anterior valor que por ningún concepto podrá ser retenido.

REMUNERACION DEL TRABAJADOR, Las partes de mutuo acuerdo convienen en fijar la remuneración mensual unificada que percibirá el trabajador en \$....., más todos los beneficios de Ley; valor que la Empresa se compromete a cancelar en su totalidad y periodicidad dispuesta en la Ley Laboral. DE ACUERDO AL SIGUIENTE CUADRO

El precio antes fijado será incrementado por mutuo acuerdo entre las partes cada año y necesariamente en caso de que por Ley, Decreto, Reglamento del Gobierno Nacional o Resolución de Autoridad Competente se produjeran aumentos de sueldos y/o salarios.

SEXTA: RESPONSABILIDAD PATRONAL Y SOLIDARIA.-

RESPONSABILIDAD PATRONAL.- La EMPRESA asume todas la responsabilidad principal que le corresponden en su calidad de empleador de conformidad con la Ley y los respectivos contratos con el personal de seguridad.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- Las partes intervinientes en el presente instrumento legal, son responsables solidarios del cumplimiento de las obligaciones laborales de conformidad a lo dispuesto en el Mandato Constituyente No. 8

SEPTIMA: RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA.- La EMPRESA asume la responsabilidad por daños y pérdidas ocasionadas en las instalaciones del CLIENTE que se originen por actos u omisiones de los guardias asignados para el servicio, siempre y cuando tales circunstancias se comprueben en debida forma mediante autoridad competente.

Se exime de responsabilidad alguna a la EMPRESA, por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, como en los casos de: MOTIN, HUELGA, TERREMOTO, POR INMOVILIZACION, O MUERTE DEL VIGILANTE.

OCTAVA: RECOMENDACIONES.- La EMPRESA se compromete a realizar visitas periódicas en los predios de EL CLIENTE tendientes a optimizar el servicio, y como consecuencia de aquello a realizar las recomendaciones necesarias por escrito, a fin de garantizar la eficiencia de las labores de seguridad. Por tal motivo, la EMPRESA, no será responsable de las pérdidas o daños que pudieren ocurrir si el CLIENTE incumple la observancia de estas medidas previa y debidamente sugeridas.

NOVENA: DOCUMENTOS HABILITANTES.- Pasan hacer documentos habilitantes:

- Nombramiento del Representante Legal de Jara Seguridad.
- Nombramiento del Representante Legal del Cliente.
- Copia Notariada de la Autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo.
- Declaración Juramentada otorgado ante notario o juez competente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del Mandato Constituyente No.8

DECIMA: JURISDICCION Y COMPETENCIA.- En caso de producirse controversias que devinieren como fruto de las obligaciones contempladas en el presente contrato, las partes renuncian a su domicilio y se someterán a los Jueces civiles de esta ciudad de Quito.

Las partes se ratifican en el contenido del presente instrumento y para constancia firman por triplicado.

Dado en Quito, a los ... días del mes de del dos mil

GERENTE GENERAL

**REPRESENTANTE LEGAL
CLIENTE**

FORMATO CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA

Los que suscribimos, por una parteen calidad de Gerente General y Representante Legal....., quien para efectos del presente contrato a prueba se denominara EMPRESA; y por otra parte el Sr., con capacidad civil para obligarse, consecuentemente con sus propios derechos, a quien igualmente para los efectos antes mencionados se denominará el TRABAJADOR, de común y mutuo acuerdo, tenemos a bien celebrar el presente CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA; al tenor de las cláusulas siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES.-es una empresa legalmente constituida bajo las leyes del Ecuador, cuyo objeto social es la Prestación de Servicios Complementarios de Guardianía y Seguridad Privada-

..... Y la Empresa, suscribieron un contrato de Prestación de Servicios Complementarios de seguridad y vigilancia privada, para el cuidado de sus instalaciones, con una vigencia del primero de..... Hasta el ... de 200.

SEGUNDA: OBJETIVO DEL CONTRATO.-, para cumplir con su objetivo principal, necesita reclutar personal en calidad de, de acuerdo a lo señalado en el segundo inciso de la cláusula primera, por tal motivo contrata al señorcon cédula de identidad

..... quien acepta libre y voluntariamente desempeñar las funciones a el encomendadas.

TERCERA: DEL TRABAJADOR.- El trabajador acepta libre y voluntariamente, prestar sus servicios en el lugar y condición señalados en la cláusula segunda. Es obligación del trabajador, dedicar su mayor esfuerzo y capacidad en la labor para el cual es contratado y sujetarse a las condiciones de trabajo establecidas.

CUARTA: SUELDO.- El Trabajador recibirá una sueldo mensual unificada de USD. más beneficios de Ley y lo estipulado en el Mandato Constituyente No. 8 y su Reglamento.

QUINTA: DEL PLAZO.- El tiempo de duración del presente contrato a prueba es de noventa días a partir del de 2008,

SEXTA: TERMINACIÓN.- Por su naturaleza éste podrá terminarse por:

- a) Así decirlo cualquiera de las dos partes, dentro del período de duración del presente contrato;
- b) Por fenecimiento del mismo, es decir cumplidos los 90 días, y,
- c) Por pedido del Cliente, esto es la supresión de puestos de servicio parcial o total, de acuerdo a lo estipulado en el número 3 del Art. 169 en concordancia con el Art. 170 del Código de Trabajo y/o por la terminación del Contrato con el Cliente..

SEPTIMA; RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.- El trabajador será personal y pecuniariamente responsable por el daño o pérdida que por su culpa sufrieren:

- a) Las instalaciones donde presta su servicio y los objetivos que en el lugar se encuentren.
- b) El armamento, equipos, uniformes, equipos de comunicación y enseres que le fueran asignados, ya sea por su participación directa o por omisión sin perjuicio de la acción penal que esto implicare.

OCTAVA OBLIGACION DE TRABAJADOR.- El trabajador se compromete con el empleador:

- a) A cumplir con el horario establecido por sus superiores jerárquicos.
- b) A cuidar el buen nombre de.....; y,
- c) Cumplir con todo lo establecido en el Código de Trabajo y Reglamento Interno de la

Empresa.

NOVENA OBLIGACION DE LA EMPRESA.- La Empresa se obliga con el trabajador a:

- a) Pagar cumplida la remuneración establecida en el presente contrato.
- b) Dotar de uniformes y equipos de trabajo para la eficiente labor.
- c) Afiliar al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- d) A cumplir con todo lo estipulado en el Mandato Constituyente No 8 y su Reglamento.
- e) Entregar mensualmente duplicado de los roles de pago.

Para constancia de todo lo anteriormente manifestado, firman las partes por triplicado en la ciudad de Quito el de 2008

GERENTE

TRABAJADOR

INSPECTOR DEL TRABAJO

CONTRATACIÓN CIVIL DE SERVICIOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS⁴⁰

Se podrá contratar servicios como publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos, de sistemas, entre otros.

- Los servicios deberán ser prestados en sus instalaciones , con su personal, con adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera.
- La relación laboral serán directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos y sus trabajadores.
- Existe responsabilidad solidaria con las usuaria en caso de que exista vinculación.

SANCIONES

- Las personas que realicen actividades de simulación de tercerización o intermediación laboral y las usuarias serán sancionadas por separado con una multa de veinte salarios básicos unificados, por cada trabajador que sea

⁴⁰ Artículo 15 Reglamento Mandato 8

tercerizado o intermediado, la empresa usuaria asumirá de manera indefinida y estable a los trabajadores intermediados o tercerizados.⁴¹

⁴¹ Artículo 1 Mandato 8

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La subcontratación laboral a nivel mundial es reflejo de la flexibilización laboral producto del desarrollo industrial y tecnológico acelerado que ha tenido la humanidad en los últimos tiempos .
- Las figuras de subcontratación más utilizadas en el Ecuador eran las de tercerización e intermediación laboral lo que generó la apertura de nuevas plazas de trabajo, con su derogación muchas personas quedaron desempleadas.
- Distintas legislaciones a nivel mundial han normado la subcontratación laboral como una necesidad de protección hacia los trabajadores y hacia el mismo mercado.
- La normativa de tercerización e intermediación laboral que regía para el Ecuador era muy similar a la Española, la considera completa y protectora hacia el trabajador pero vulnerada por varias ocasiones razón por la cual no tenía el efecto protector que se pudo pretender en un inicio.
- La normativa actual de subcontratación laboral ha limitado la misma al eliminar la tercerización e intermediación laboral, dejando como única opción la prestación de servicios complementarios también limitando los mismos a determinadas actividades establecidas dentro del Mandato Constituyente 8 y su Reglamento.
- Las nuevas normas laborales de subcontratación laboral pretende eliminar toda forma de precarización laboral la misma que es un efecto del desarrollo del mercado y que la nueva normativa no puede cambiar, la violación y la infracción de los derechos de los trabajadores tal como ocurría con la tercerización e intermediación se infringirá la normativa de la subcontratación laboral, lo que se necesita es un cambio de actitud por parte de trabajadores y empleadores que conozcan y sean conscientes de sus derechos y obligaciones de tal manera que cumplan con los mismos.

RECOMENDACIONES

- El desarrollo de la normativa tanto nacional como internacional para la adecuación de la misma a las necesidades del desarrollo del mercado, sin que esto implique una limitación o eliminación de los derechos de los trabajadores sino como nuevas formas de contratación que generen un desarrollo de la industria y del empleo en el Ecuador.
- El cumplimiento correcto y oportuno de las normas, para que no existan un desequilibrio en el derecho laboral con el cambio de normas por incumplimiento pensando que dicho cambio provocará un mejoramiento del cumplimiento de las normas y lo único que provoca es una inestabilidad tanto laboral como empresarial, hecho que limita y reduce la inversión en territorio Ecuatoriano lo que produce una reducción considerable de las plazas de empleo.
- Un control constante de los establecimientos de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral por medio de una entidad superior que pueda sancionar en caso de falta de control, como lo es el Ministerio de Trabajo a través de sus Inspectores aumentando el número de los mismos para que dicho control sean más minucioso y constante, hecho que en la actualidad no es posible por la acumulación de trabajo que existe.
- Flexibilidad laboral en la normativa Ecuatoriana lo que no implica una reducción de los derechos de los trabajadores, sino que más bien brinda una gran gama de posibilidades para la contratación laboral de acuerdo a los requerimientos del empresario.

ANEXO 1

Que elimina toda forma de precarización laboral

Una definitiva reunión para el futuro del Mandato Constituyente que eliminará toda forma de precarización laboral, mantienen en Ciudad Alfaro, los asambleístas de la Mesa 6 de Trabajo, Producción, Igualdad e Inclusión Social; con el Ministro de Trabajo, Antonio Gagliardo y miembros de Frente Unitario de Trabajadores (FUT), liderados por Mesías Tatamuez.

El propósito, según Gagliardo, es no permitir que queden 'puertas abiertas', para que las empresas dedicadas a la tercerización e intermediación laboral, continúen prestando sus servicios, una vez que el Mandato Constituyente, las derogue de manera terminante.

En este contexto, los servicios complementarios que quedarían excluidos de la norma, serían cuatro en total: Vigilancia y seguridad; alimentación, mensajería y limpieza.

Consecuentemente, el Mandato Constituyente, debe ser claro y preciso, para que, ni empresas tercerizadoras o intermediarias y tampoco empresas privadas en general, aprovechen esta salvedad, para violentar la Ley laboral o continuar prestando sus servicios contratando mano de obra a nombre de terceros, puntualizó el ministro Gagliardo.

Como ejemplos específicos, citó el caso de un aeropuerto, que requiere personal para vigilancia y seguridad, sin embargo, por ser parte de su actividad principal, estaría impedida de contratar, a través de una empresa de intermediación, este servicio, sino que la relación laboral debe ser directa y bilateral con los empleados.

Un hotel, necesita personal para preparara alimentos, no obstante, por ser la venta del servicio alimenticio, parte de su actividad principal, tampoco podría intermediar este servicio, fue otro de los ejemplos que citó Gagliardo.

Por otro lado, el secretario de Estado, pidió a los asambleístas, incluir en el documento, claras disposiciones reivindicatorias para los profesores de los establecimientos privados (escuelas, colegios y universidades), que les permita ganar un sueldo fijo estable, incluido la época de vacaciones y terminar con la contratación por horas y solamente durante el año lectivo.

Por su parte, el dirigente Mesías Tatamuez de la FUT, comentó que el sector de los trabajadores, aplaude la iniciativa y respalda totalmente, enfatizando que el Mandato Constituyente, debe eliminar toda forma de precarización laboral, es decir, la tercerización, intermediación y la contratación por horas.

Aclaró que la desaparición de las empresas dedicadas a la contratación laboral a través de estas formas, de ninguna manera incrementará el desempleo, ya que no se están eliminando a los generadores de puestos de trabajo, como se pretende hacer creer al pueblo ecuatoriano.

Pidió claridad sobre el procedimiento que se utilizará para que los trabajadores tercerizados e intermediados, pasen a formar parte de las empresas en que se encuentren laborando y coincidió con el ministro Gagliardo, en que no se debe dejar puertas abiertas para que continúe la precarización laboral.

Varios asambleístas como Irina Cabezas y Diego Borja, expusieron sus comentarios dirigidos a reiterar su acuerdo con la iniciativa, que será analizada por el plenario de la Asamblea, en los próximos días.

Cabe indicar así mismo, que los textos constitucionales aprobados por la Mesa 6 de Trabajo, Producción, Igualdad e Inclusión Social, sobre Principios de Trabajo, incluye un artículo que prohíbe toda forma de precarización laboral, que serán debatidos en primera, el miércoles próximo.

ANEXO 2

[Correa: "Ecuador acabará con la subcontratación"](#)

Internacional



El Presidente de Ecuador, Rafael Correa, ha declarado, con motivo de la próxima celebración del Día del Trabajo, el 1 de mayo, que su Gobierno pondrá fin a la "subcontratación, la intermediación laboral y el trabajo por horas".

Correa critica las pésimas condiciones que han vivido los trabajadores ecuatorianos y señala que aprobará sus derechos, por mucho que se empeñen los "sectores cavernarios" en hacer creer a la población que se acabará la economía nacional, informa rebellion.org. [Enviar](#)

ANEXO 3

elcomercio.com

Reglamento de tercerización

9/2/2004

Por Fabián Corral B.

1. El tema de la tercerización.

El proceso de tercerización es una respuesta imperfecta pero necesaria a la extrema rigidez del régimen laboral ecuatoriano. Es un sistema admitido por la Constitución y por la ley, basta leer el art. 35 n. 11 de la Constitución y el 41 del Código Laboral, de forma que este método no es contrario a las normas.

Desde el inicio de la negociación del TLC surgió la tesis de que el Ecuador, al admitir la intermediación laboral, estaría violando convenios de la OIT referentes al derecho de sindicalización. Esa posición generó una iniciativa gubernamental que se ha concretado en elaborar y discutir un proyecto de Reglamento. Sin embargo, no hay evidencias explícitas de que tal práctica laboral efectivamente viole un tratado. Se trata de una conclusión subjetiva alimentada por sectores sindicales y, curiosamente, recogida por los negociadores norteamericanos.

No discuto la necesidad de regular el sistema, ni se pueden desconocer sus imperfecciones. De allí que el Reglamento debería ser cuidadosamente meditado, para evitar conflictos posteriores, tanto más si la alternativa a la tercerización es una radical reforma al Código del Trabajo que lo flexibiliza, a fin de que los sectores productivos puedan competir en el marco de la globalización y generar empleos, reforma que es complicada desde la perspectiva política.

Han circulado varias versiones del proyecto de Reglamento. Me referiré a la última, a fin de formular algunas consideraciones que permitan situar el tema en forma apropiada.

2. El Proyecto de Reglamento.

2.1. La potestad reglamentaria del Presidente de la República.

Si la normativa sobre tercerización la expide el Presidente fundándose en la potestad reglamentaria a las leyes que le confiere el art. 171, n. 5 de la Constitución, cabe, en primer término, considerar si es jurídicamente válido expedir, a título de "reglamento", un conjunto de normas que crean instituciones y formas contractuales, establecen sanciones, generan y limitan derechos, alteran las relaciones jurídicas y las transforman, etc. Por los efectos que sobre los contratos privados y los derechos subjetivos generará el Reglamento, estamos frente a una sui generis "Ley Supletoria al Código del Trabajo", estatuto que escapa a las facultades presidenciales, sometidas al principio de legalidad contenido en el art. 119 de la Constitución.

Si bien el Presidente, según se sostiene en el proyecto, estaría reglamentando el art. 41 del CT, el texto debería limitarse a aquello, esto es, a establecer una vía apropiada para aplicar las dos formas de responsabilidad solidaria señaladas en tal norma. Pero esto no ocurre. Lo que se propone es crear un conjunto de instituciones no previstas en la ley, limitar las formas societarias de las compañías de intermediación, diseñar figuras contractuales, restringirlas, dar por terminados contratos, crear presunciones legales, etc. Una cosa es desarrollar el precepto de la solidaridad laboral, lo que no se hace, y otra muy distinta legislar un estatuto de intermediación, al cual ni la Constitución ni el CT aluden siquiera. En cambio, el proyecto no tiene ningún desarrollo de la institución que corresponde reglamentar: la responsabilidad solidaria frente al trabajador. Por tanto, el proyecto incurre en una gran confusión conceptual que debería primero ser despejada.

2.2. Algunos aspectos del proyecto.

a) Una presunción injurídica. El art. 3 del proyecto establece que cualquier violación a los "supuestos de procedencia" establecidos en él, determinará, previa simple comprobación del Ministerio del Trabajo (MT), que "en aplicación del principio de primacía de la realidad", se entienda que los trabajadores, desde el inicio del contrato, habrían mantenido relación laboral directa con la empresa usuaria y no con la intermediaria.

No se conoce cuáles son los "supuestos de procedencia", cuya calificación, entonces, quedará al criterio de los inspectores del trabajo, investidos de una sui generis calidad de jueces de instancia, porque calificarán las relaciones

contractuales y dictaminarán la transformación de la relación laboral y su traslado a la empresa contratante. La discusión sobre la existencia de la relación laboral es tema judicial, no administrativo, como lo confirma la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema, con mayor razón su definición.

Por otra parte, el principio de "primacía de la realidad" es una noción doctrinaria muy debatida que no tiene desarrollo en la ley ecuatoriana. Los principios jurídicos deben ser incorporados al Derecho positivo por la ley, no por reglamento. El proyecto no describe tal principio, ni su naturaleza, pero sí establece que su aplicación provocará una consecuencia muy seria: la desaparición de la relación laboral con la empresa empleadora y su automático traslado a la usuaria. En este tema, el proyecto crea una presunción "legal", cuando esta figura jurídica está reservada a la ley, según lo dispone el Código Civil. Además, la decisión del MT alterará los contratos, exonerará de sus obligaciones a la tercerizadora y las atribuirá a la empresa usuaria, lo cual es inconveniente. Es jurídicamente inviable la generación de un contrato sustitutivo del existente, por vía de declaración unilateral del MT, cuando es de la esencia de los contratos la concurrencia de la voluntad de las partes, advirtiendo que aquí no habrá discusión sobre la existencia o no de la relación laboral, sino su transformación por vía de acto administrativo. ¿Qué ocurrirá si el juez de derecho que conozca la impugnación del acto administrativo del MT sentencia lo contrario, renacerán los contratos iniciales y, mientras tanto, a cargo de quién quedarán las cargas laborales?

Esta norma, de expedirse, sería inconstitucional, porque implica el ejercicio de potestades legislativas por parte del Presidente. Sería ilegal, porque los reglamentos no pueden transformar, por vía de presunción, las relaciones contractuales; porque las autoridades del trabajo no son jueces de derecho; porque no existen "presunciones reglamentarias" como fuente de derechos y obligaciones.

b) La extensión de beneficios. El art. 11 del proyecto establece que los trabajadores de las tercerizadoras reconocerán los mismos salarios, beneficios y condiciones de trabajo vigentes para los trabajadores de la empresa principal, mientras laboren en ella. Este precepto, si bien fundado en una aspiración de equidad y en la norma laboral de equivalencia entre el trabajo y la remuneración, sin embargo, como está redactada, se volverá problemática, porque ignora que una vez reconocidos a los trabajadores ciertos derechos, estos tendrán la calidad constitucional de "adquiridos" y se vuelven intangibles. ¿Qué ocurrirá con los trabajadores tercerizados que cambien de destino laboral y presten servicios a una usuaria que tenga menores ventajas que la anterior? ¿Se podrá disminuir la retribución, lo cual prohíbe la ley? ¿Puede el Reglamento modificar la institución del derecho adquirido y su irrenunciabilidad? Hay que meditar en los efectos de esta norma bien intencionada, pero de complejísima aplicación.

c) Sanciones reglamentarias. El art 24 n. 1 de la Constitución dispone que solamente mediante ley se pueden tipificar infracciones y establecer sanciones. El art. 23 del Proyecto es inconstitucional porque aplica sanciones reservadas a incumplimientos del CT a los presuntos incumplimientos del Reglamento. Hay una interpretación extensiva del derecho sancionador, que es ilegal.

d) Disposición Transitoria Cuarta. Ordena unilateralmente la terminación de los contratos de trabajo, lo cual se inscribe en la figura de abuso de poder y de violación de la seguridad contractual. Esto es inconstitucional.

El espacio de esta nota impide comentar otros temas, pero lo señalado es suficiente para advertir las falencias jurídicas que aquejan al proyecto, que, por tanto, debería ser radicalmente revisado.

E-mail: fcorral@elcomercio.org

ANEXO 4

La subcontratación y el suministro de personal



{mosimage}Daniel Núñez - Sociólogo

En las últimas dos décadas, producto de las transformaciones que se han producido en las formas de organización del trabajo y los propios cambios en la legislación laboral, se han extendido en nuestro país nuevas formas de empleo que se agrupan bajo la denominación de “atípicas”, y que comprende ocupaciones tan diversas como el trabajo a domicilio, el empleo temporal, el trabajo part-time, a honorarios y el subcontrato. Estos empleos atípicos escapan a los marcos que caracterizan al empleo asalariado clásico, que aseguraba al trabajador estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua.

En el caso de Chile, la subcontratación es uno de los mecanismos al que las empresas están recurriendo más comúnmente, y, por lo tanto, es uno de los fenómenos que más se ha difundido en los últimos años. La subcontratación se ha visto estimulada, por una parte, con el Plan Laboral de 1979 que derogó la Ley 16.757, la cual regulaba y excluía la subcontratación de las labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como de las labores de reparación o mantención habituales de los equipos; y, por otra, con el estímulo económico que significó el cambio en el sistema tributario de impuesto al valor agregado (IVA).

De acuerdo a los datos que arroja la última Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, en el año 2002 un 51,5% de las empresas encuestadas declaran haber subcontratados a terceros, lo que representa un aumento de seis puntos en relación a la medición efectuada en 1999. Aún cuando no se disponen de cifras exactas, Helia Henríquez señala que en la ENCLA de 1999 los empleadores respondieron que el 16% de su personal de planta había sido suministrado por contratistas. Este dato permite concluir, que el número de trabajadores subcontratados existentes en nuestro país debe ser más elevado aún, ya que aquellas labores que no son de planta, habitualmente son cubiertas con el concurso de las empresas contratistas.

Como el fenómeno de la subcontratación abarca una amplia gama de sectores económicos y actividades de muy diverso tipo, es necesario hacer algunas distinciones entre los distintos tipos de subcontratación existente en el país. En este sentido, parece útil recurrir a la clasificación que realiza la OIT, que señala la necesidad de identificar en forma precisa el objeto de la subcontratación, es decir, qué es lo que se subcontrata. La distinción que resulta clave es saber si se trata de subcontratar la producción de bienes o la prestación de servicios, o si se trata de subcontratar trabajo, y más específicamente, trabajadores. El subcontrato de trabajadores, también ha sido denominado suministro de personal.

La subcontratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios.

Este tipo de subcontratación se refiere al ámbito de relación que se establece entre dos empresas en donde una encarga a otra la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o la prestación de determinados servicios que la segunda empresa se compromete a llevar cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. Aquí la relación laboral es clara, y se establece entre la empresa contratista y sus trabajadores. Por lo tanto la figura del empleador es una e inequívoca: con aquella empresa con la cual el trabajador suscribe contrato y con la cual pasa a estar bajo subordinación y dependencia.

La subcontratación de trabajo (Suministro de Personal).

Aquí se pueden distinguir dos situaciones. Una sucede cuando la empresa contratista opera solamente como un servicio de colocación de empleo, es decir, una vez que ubica al trabajador en

su puesto de trabajo se desentiende totalmente de la relación laboral, pues ella se establece entre el trabajador y la empresa donde comienza a laborar. Muy distinta es la situación que se produce cuando la empresa contratista no solamente coloca a los trabajadores en su nuevo empleo, sino que junto con ubicarlo en un determinado puesto, también mantiene con ellos la relación laboral, produciéndose una relación triangular (empresa contratista, empresa usuaria y trabajador). En este último caso es cuando estamos frente al SUMINISTRO DE PERSONAL.

En el Suministro de Personal, la empresa contratista tiene todas las obligaciones laborales legales con el trabajador, pero la empresa usuaria retiene el poder de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar como se ejecutará el trabajo. Los trabajadores contratados bajo este régimen laboral pasan a estar bajo la dependencia de la empresa usuaria, la que se concentra en el contenido y en la dirección del trabajo, quedando los aspectos formales de la relación a cargo del contratista, quién en muchos casos desaparece del escenario laboral concreto. Además, el trabajador desempeña su labor en las instalaciones de la empresa usuaria (contratante) y quien le proporciona los medios de trabajo es esta misma empresa. Aquí la empresa usuaria busca reducir los costos laborales al abastecerse de personal a través de la intermediación de un tercero, lo cual le permite disponer y prescindir de él según sus necesidades económicas y evitarse los trámites administrativos y otros costos. Esta forma precariza el empleo, lo hace altamente inestable, baja el nivel de remuneraciones y de la protección frente a la seguridad social y laboral.

Proyecto de ley sobre subcontratación y suministro de personal

Debido a las constantes denuncias que ha conocido la opinión pública sobre los abusos laborales cometidos por empresas contratistas y a la presión que han ejercido las propias organizaciones sindicales, el gobierno se ha visto obligado a tomar cartas en el asunto. Es así como durante el año 2002 se envió al trámite parlamentario un proyecto de ley que busca regular el subcontrato. Hace poco días, el nuevo ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic informó que el ejecutivo envió nuevas indicaciones al proyecto de ley sobre subcontratación y suministro de personal, lo que implica que dicho proyecto tendrá un reimpulso en su trámite legislativo. Si bien con las indicaciones que formuló el gobierno se reponen algunos aspectos regulatorios que habían sido eliminados por el Senado, y no se permite que continúe operando el suministro de personal como había venido presentándose hasta ahora, en lo medular este proyecto adolece de serias falencias. Ello, puesto que no aborda la raíz del problema que reside en la expansión del subcontrato en las áreas propias del quehacer de la empresa, y lo que es más grave aún, legaliza el suministro "temporal" de trabajadores, pues crea las empresas de servicios transitorios y los contratos de trabajo de servicios temporarios.

En cuanto a la subcontratación, mientras se trate de servicios especializados y bienes con alto valor agregado, hay mayores posibilidades que las empresas contratistas generen empleos de mayor calidad y respeten las normas laborales. En cambio, cuando se trata de subcontratar bienes y servicios que se relacionan directamente con el giro de la empresa mandante, se producen efectos nocivos, ya que el trabajador externo realiza las mismas funciones que el trabajador propio de la empresa contratante, pero con una remuneración más baja y en condiciones laborales más desmedradas. Hay que recordar que el trabajador externo no goza de los beneficios establecidos en los contratos colectivos, porque no pertenece a la empresa en que aquellos contratos se han gestado.

En el suministro de personal se presenta una situación similar, aunque con algunos importantes agravantes. Como en el suministro de personal se genera un espacio de incertidumbre, precariedad y desprotección de los derechos laborales fundamentales, el trabajador "suministrado" se verá expuesto a cambios de funciones no previstas en el contrato, despido por exigencia de la usuaria, mantención en el tiempo de una relación laboral ficticia, no pudiendo ejercer los derechos sindicales y la negociación colectiva en similares condiciones a otros trabajadores que laboran en la misma empresa usuaria.

Pero además, y como señala el abogado laboralista Pedro Aravena en un apunte de trabajo: "con esta nueva normativa que contempla el proyecto de ley, se desecha uno de los principios fundamentales que las sociedades modernas establecieron en relación a que la contratación del

trabajo humano debería sustraerse del derecho privado y ser la base de un nuevo derecho: el derecho del trabajo. Aquí se establecen un conjunto de protecciones hacia el trabajador, donde se admite taxativamente la existencia de sólo dos partes: trabajador y empleador, excluyendo la triangulación que conlleva el proyecto. A partir de ahora, el contrato de trabajo concebido como una figura proteccional para quien presta sus servicios bajo el vínculo de subordinación, comenzará a ser historia. Una nueva regulación reemplazará a la anterior, el contrato de puesta a disposición de trabajadores, en donde la subordinación que implica toda relación laboral podrá cederse y adquirirse libremente en el mercado, sólo será una cuestión de precios, aunque tras ella existan personas ejerciendo la actividad más humana, el trabajo”.

Para concluir, hay que señalar que cualquiera iniciativa que efectivamente tienda a regular el subcontrato y a velar por la mantención de condiciones de trabajo dignas, debe contemplar por una parte la prohibición de subcontratar bienes y servicios que se relacionen directamente con el giro de la empresa contratante, y por la otra, la eliminación en cualquiera de sus formas del suministro de personal como régimen laboral. Esta última medida no tiene porque afectar a las empresas que se dedican a la colocación de personal, ya que ellas sólo deben preocuparse de colocar al trabajador en su nuevo empleo, y la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa contratante o usuaria.

SUMARIO

- *La subcontratación y el suministro de personal*
- *“El Gobierno de Lagos quiere legitimar el subcontrato”*
- *La realidad del subcontrato en El Loa: un acercamiento a la realidad laboral del norte chileno*
- *Simulación de empresa en Mar Vivo: los abusos laborales y las prácticas antisindicales en la industria salmonera*
- *La fragmentación de las empresas desde el Derecho Laboral: subcontratación y suministro de trabajadores*

ver más en www.revistalaboral.cl

ANEXO 5

La Ley de Subcontratación Laboral, que entra en vigor hoy, establece una serie de garantías para controlar esta práctica

19/04/2007 EUROPA PRESS

- [comentarios](#)
- [enviar](#)
- [imprimir](#)
- [valorar](#)
- [añade a tu blog](#)
- 
- 

La Ley de Subcontratación Laboral, que entra en vigor hoy, **"es un gran éxito, ya que por primera vez aparece una ley sectorial, con la pretensión de regular de la subcontratación"**, según el secretario general de la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. en Aragón (FECOMA), José Valenzuela.

Valenzuela añadió que se reconoce **"su importancia en el sector, pero estableciendo una serie de garantías a fin de evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores"**.

Esta ley, propuesta a través de una Iniciativa Legislativa popular de la FECOMA y que cuenta con el aval de las más de 600.000 firmas requeridas para su tramitación, limita a un nivel la subcontratación cuando se trate de empresas que aporten básicamente mano de obra, que es donde se produce el mayor grado de prestamismo laboral, con consecuencias negativas para los trabajadores, según informa CC.OO. en un comunicado.

Sin embargo, cuando se trate de subcontratar trabajos de especialización, que es donde existen empresas con un cierto grado de organización, los niveles de subcontratación pueden llegar hasta tres.

La ley potencia el empleo estable al exigir a las empresas contratistas o subcontratistas un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 10 por ciento durante los 18 primeros meses de vigencia, ni al 20 por ciento durante los 19 a 36 meses, ni al 30 por ciento a partir de los 37 meses.

La creación de un Registro de Empresas Acreditadas, que las habilite para poder trabajar en el sector, o la acreditación formativa de los trabajadores, mediante la expedición de una cartilla profesional para cada trabajador, son otros aspectos interesantes de esta ley.

BIBLIOGRAFÍA

BARROS BAUDOR, Guillermo L.; CANO GALAN, Yolanda; LASAOSA

BELZUNEGUI, A., MORENO J. Globalización y Flexibilidad CUBP, el Vendrel -2000.

PODETTI, Humberto; Los Principios del Derecho del Trabajo, s.n.

OIT, Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Primera Edición. Lima, OIT, 2001.

BLANCO VADO, Mario, Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: los principios del derecho laboral, su regulación y sus tendencias, Primera Edición. Costa Rica, Corte Suprema de Justicia, 1996.

Revista Novedades Jurídicas, Intermediación Laboral en el Ecuador un análisis sociológico-Jurídico, Ediciones Legales. Ecuador, 2006, No.15.

CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Décimo Cuarta Edición, Editorial Heliasta, Argentina, 2001.

PÁEZ, Andrés, Intermediación Laboral, Tercerización de Servicios y Colocación de Personal, Primera Edición, Editorial Che. Ecuador, 2006.

MONROY CABRA, Marco, Introducción al Derecho, Duodécima Edición, Editorial Temis S.A. Colombia, 2001.

SANTOS AZUELA Héctor, Derecho del Trabajo, McGraw- Hill, México 1988.

Constitución Política del Ecuador.

Código Civil Ecuatoriano.

Código de Trabajo Ecuatoriano

Ley 2006-48 "Ley Reformativa al Código del Trabajo mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios, RO-S 298: 23-Junio-2006.

Código de Trabajo Chileno

PAJONI, Guillermo.- "Derecho del Trabajo Mínimo. Flexibilización y desreglamentación" Derecho al trabajo mínimo, s.n.

Ley 20.123 del 30 de Agosto del 2006 (Chile)

Ley 14/94 Regulación Contratación Temporal (España)

www.lahora.com.ec

www.todoelderecho.com

www.elprisma.com

www.wikipedia.org

www.elcomercio.com

www.ilo.org

www.dtb.gob.cl

www.revistalaboral.cl

www.europa.eu

www.elpaís.com

www.invenia.es

www.asambleaconstituyente.gov.ec

Mandato Constituyente No. 8

Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 8

