UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA: DERECHO

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

"LA ESTABILIDAD LABORAL EN CONTRATOS EMERGENTE Y PRODUCTIVO, EN LAS FLORÍCOLAS DE LA CIUDAD DE MACHACHI, CANTÓN MEJÍA DURANTE EL AÑO 2021"

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada

Línea de Investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

AUTOR(A):

Manosalvas Taimal Jhoselin Maribel

DIRECTOR(A):

Ab. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. MSc.

Ibarra, 2025

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1722619515		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Manosalvas Taimal Jhoselin Maribel		
DIRECCIÓN:	Machachi- Pichincha- Ecuador		
EMAIL:	jmmanosalvast@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	2309235	**TELÉFONO MÓVIL:**	0984264697

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	La estabilidad laboral en contratos emergente y productivo, en las florícolas de la ciudad de Machachi, cantón Mejía durante el año 2021.
AUTOR (ES):	Manosalvas Taimal Jhoselin Maribel
FECHA: DD/MM/AAAA	27/02/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☒ **PREGRADO** ☐ **POSGRADO**
TITULO POR EL QUE OPTA:	Abogado
ASESOR /DIRECTOR:	Ab. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. MSc.

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 27 días del mes de febrero de 2025

EL AUTOR:

(Firma).....
Nombre: Manosalvas Taimal Jhoselin Maribel

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 09 de julio de 2024

Ab. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. MSc.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Firmado electrónicamente por:
ALEXANDRA ELIZABETH
RESTREPO SANCHEZ

(f).....

Ab. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. MSc.
C.C.: 1003200654

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular "La estabilidad laboral en contratos emergente y productivo, en las florícolas de la ciudad de Machachi, cantón Mejía durante el año 2021" previo a la obtención del título de Abogado aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f).....

Ab. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez. MSc.

C.C.: 1003200654

(f):……

Ab. Parra Torres Samantha Victoria. MSc.

C.C.: 1003744263

DEDICATORIA

A Dios por darme su bendición, brindarme vida y salud para cumplir el sueño tan anhelado y realizarme como profesional.

A toda mi familia por ser mi sostén; en especial a mis padres Rocio y Alfonso, que fueron mi apoyo incondicional para retomar mis estudios.

A mi compañero de vida, Henry, porque sin su amor, su paciencia y su apoyo nada de esto fuera posible, mi agradecimiento a tí, por ser una persona excepcional, tu compañía es invaluable; gracias por formar parte de mi vida y juntos hacer que todo sacrificio valga la pena.

A mi amado hijo Adrian por ser mi motivación para nunca rendirme y seguir luchando.

AGRADECIMIENTO

Infinitas gracias a la Universidad Técnica del Norte, por brindarme la oportunidad de culminar mis estudios universitarios.

Como no agradecer a todos mis docentes por brindarme el conocimiento y permitirme formarme como profesional.

A mi directora Dra. Alexandra Restrepo, por su paciencia y por la excelente guía que me ha brindado.

A mi asesora Samantha Parra, por todo lo que me ha ayudado para poder culminar con mi trabajo de titulacion, gracias por sus consejos y su guía.

A mi familia de la ciudad de Ibarra que me brindaron estadia durante todo el tiempo de clases.

RESUMEN EJECUTIVO

A lo largo de los años, los derechos laborales han sido objeto de diversos debates apegados a la delgada línea de hasta qué punto la relación entre el empleador y el trabajador inclina la balanza de un lado o del otro, dichos debates han buscado el equilibrio a través de establecer normativas legales que regulen esta relación. Existen, sin embargo, situaciones excepcionales como catástrofes naturales, recesiones económicas y también eventos epidemiológicos a nivel mundial. Este último contexto se presentó y modificó el correcto desenvolvimiento y la búsqueda de armonía entre la relación que manifestamos anteriormente, cambiando la coyuntura y presentando un nuevo escenario en el cual se añadieron nuevos estamentos a la forma en que dependían trabajadores de empleadores, produciendo una vulneración en sus derechos.

La creación de estas herramientas contractuales, fueron útiles en su momento y ayudaron a reducir un impacto del cual nuestra sociedad no se repondría en un futuro inmediato, pero se sigue usando hasta la actualidad y es en este punto donde se demuestra una vulneración a la estabilidad como un derecho, y estableciendo un nuevo anda nivel para la flexibilización laboral por parte del aparato productivo, si bien estas decisiones del pasado no siempre se deben mantener a lo largo del desarrollo de una sociedad y se debe cambiar, eliminar o mejorar para el progreso y beneficio de la clase trabajadora, y más aún si éstas vulneran derechos.

Palabras clave:

Derecho, vulneración, trabajadores, herramientas, equilibrio, progreso.

ABSTRACT

Over the years, labor rights have been the subject of various debates along the fine line of the extent to which the relationship between the employer and the worker tips the balance on one side or the other. These debates have sought balance through to establish legal regulations that regulate this relationship. However, there are exceptional situations such as natural disasters, economic recessions and also epidemiological events worldwide, this last context was presented and modified the correct development and the search for harmony between the relationship that we expressed previously, changing the situation and presenting a new scenario in which added new statuses to the way in which workers depended on employers, producing a violation of their rights.

The creation of these contractual tools was useful at the time and helped reduce an impact from which our society would not recover in the immediate future, but it continues to be used to this day and it is at this point where a violation of stability is demonstrated. As a right and establishing a new level for labor flexibility by the productive apparatus, although these decisions of the past must not always be maintained throughout the development of a society and must be changed, eliminated or improved for progress. and benefit of the working class, and even more so if they violate rights.

Keywords:

Law, violation, workers, tools, balance, progress.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA 5

AGRADECIMIENTO 6

RESUMEN EJECUTIVO 7

ABSTRACT 8

INTRODUCCIÓN 13

OBJETIVOS 18

Objetivo General 18

Objetivos Específicos 18

JUSTIFICACIÓN 19

CAPITULO I: Marco Teórico 21

1.1 Derecho al trabajo 21

1.1.1 Derecho fundamental al trabajo 21

1.1.2 Principios que se Rigen al derecho al trabajo 23

1.1.3 Estabilidad Laboral 27

1.1.4 Terminación de la relación laboral 32

1.1.5 Despido intempestivo 34

1.2 Modalidades de contratación 37

1.2.1 Definiciones 37

1.2.2 Elementos del Contrato de Trabajo 38

1.2.3 Tipos de Contratos Establecidos en el Código de Trabajo. 40

1.2.4 Contratos Emergentes Reconocidos por el Ministerio de Trabajo 42

1.2.5 Contrato Productivo 45

1.2.6 Contrato Especial Emergente 46

1.3 Impacto social y económico 48

1.3.1 Productividad Empresarial del sector florícola Durante el año 2021. 48

1.3.2 Impacto social y económico de los trabajadores 51

CAPITULO II: Materiales y Métodos 54

2.1 Enfoque de la investigación 54

2.2 Tipo de Investigación 55

2.3 Investigación analítica 55

2.4 Metodología jurídica 55

2.5 Metodología descriptiva 56

2.6 Técnica 56

2.6.1 Técnica cualitativa (entrevista) 56

2.6.2 Técnica cuantitativa (encuesta) 57

2.7 Instrumento 58

2.8 Población 58

2.9 Muestra 59

CAPÍTULO III: Resultados y Discusión 60

3.1 Resultados 60

3.2 Discusión 99

CAPITULO IV: Conclusiones y Recomendaciones 103

4.1 Conclusiones 103

4.2 Recomendaciones 104

BIBLIOGRAFÍA 105

ANEXOS 110

ÍNDICE DE GRAFICOS

Figura 1. Clasificación de contratos por la fechade inicio de la relación laboral. 52
Figura 2. Clasificación de actas de finiquito por fecha de legalización 53
Figura 3. Empleados de una Florícola 84
Figura 4. Tiempo de Trabajo 85
Figura 5. Tipo de Contrato Laboral 82
Figura 6. El contrato le brinda Estabilidad Laboral 87
Figura 7. Suscripción de contratos con mayor estabilidad. 87
Figura 8. Suscripción de contratos emergentes 89
Figura 9. Renovación de contratos 90
Figura 10. Impacto económico a causa de la estabilidad laboral 91
Figura 11. Impacto económico a causa de la no renovación de contratos 92
Figura 12. Impacto económico en tu hogar a causa de contratos emergentes 93
Figura 13. Estabilidad laboral en el sector 94
Figura 14. Tipo de Familia 95
Figura 15. Empleo en riesgo a causa de la Crisis sanitaria Covid 19 96
Figura 16. Calidad de vida, social y económica 97
Figura 17. Clasificación de contratos por fecha de inicio de relación laboral, contratos productivos y emergentes 2023-2024 98

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo se ha convertido en un gran desafío en la actualidad. Conseguir una estabilidad laboral dentro de una empresa es indispensable para el desarrollo personal del individuo, pero se ha visto afectada por un panorama devastador por el estado de emergencia sanitaria que hemos venido arrastrando desde el año 2020. Se pudo palpar que con la llegada de la pandemia mucha gente perdió la continuidad en su trabajo, el índice de desempleo subió, existió una precarización laboral y económica dentro de nuestro país, esto por el lado de los trabajadores, mientras que, por el lado de los empleadores, estos se vieron gravemente afectados en su economía, El presente trabajo de investigación se va a centrar en las florícolas, empresas que se encargan de producir y exportar rosas, y lo hacen a países como Rusia, Estados Unidos, España etc. Al ser un producto perecible, estas empresas se encontraban pasando por una gran encrucijada durante esa temporada.

Las autoridades gubernamentales, al percatarse del estado de emergencia por el que el país se encontraba, se inclinaron hacia los empresarios que generan empleo para todas las personas, empleos que se habían perdido, razón por la cual se vieron alternativas para flexibilizar la relación laboral, a través del acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, se creó el contrato productivo y en la Ley de Apoyo Humanitario se estableció el contrato especial emergente. Estos contratos son materia de la presente investigación, la cual se pretende analizar y evaluar una posible vulneración al principio de la estabilidad laboral.

El trabajo de titulación versa sobre la estabilidad laboral en contratos emergentes y productivos, en las florícolas de la ciudad de Machachi, cantón Mejía, durante el año 2021. Tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de la estabilidad laboral que otorgan ciertas modalidades contractuales en el sector florícola; identificando posibles vulneraciones, a fin de proponer soluciones que

promuevan la protección y el respeto de los derechos de los trabajadores. En este sentido, se abordará un análisis jurídico y doctrinario, donde se tocará puntos muy importantes que clarificarán el verdadero sentido de la estabilidad laboral, la cual es analizada desde la norma suprema, la Constitución de la República del Ecuador y la norma específica que es el Código de Trabajo, los puntos en los que se enfocará la investigación con un análisis de los acuerdos ministeriales, contratos a tiempo definido, lo que deberíamos saber sobre un contrato antes de pactar con el empleador, nuestros deberes y derechos como empleados, la estabilidad desde el punto de vista del despido intempestivo, entre otros temas que nos ayudarán a verificar si existe una violación en la estabilidad, esto en función de esta modalidad contractual.

Se utilizará la metodología que se pondrá en práctica, para llegar a una investigación satisfactoria y poder obtener los resultados óptimos, se optará el método mixto, por un lado, será cualitativa, en la cual se aplicaran entrevistas a los representantes del área de Recursos humanos de diferentes florícolas, para poder realizar un análisis de la información y llegar a la verificación de posibles vulneraciones en contra de la estabilidad laboral en cuanto los contratos emerge y productivo; por otro lado, tenemos cuantitativa ya que se aplicará una encuesta a los extrabajadores de las mismas empresas florícolas adicional se recopilará datos estadísticos del Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Trabajo, todo esto para poder demostrar el impacto que tuvieron estos contrato, y como se siguen aplicando hasta la actualidad.

Para finalizar, se abordará el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los métodos e instrumentos del capítulo anterior, de este modo se podrán obtener las conclusiones que nos permitirán analizar si existe vulneración a la estabilidad laboral dentro de las florícolas del Cantón Mejía bajo la modalidad contractual emergente.

Problema

Dentro de nuestro país “Ecuador es el tercer país exportador de flores a nivel mundial satisfaciendo el 9,7% de la demanda global de flores”(Morocho-Aguirre et al., 2021). Brinda trabajo a campesinos de bajos recursos, de sectores rurales, permitiéndoles una mejor condición de vida. En el año 2020 se inició la emergencia sanitaria en todo el mundo, con ocasión de la pandemia Covid 19, que también tuvo su impacto en nuestro país, perjudicando no solo a las pequeñas y medianas sino también a las grandes empresas productivas, entre ellas las florícolas que producen y exportan flores, llevando a la quiebra a empresas que se encontraban económicamente consolidadas.

La emergencia sanitaria afectó a la producción y servicios en todo el mundo; uno de los sectores más afectados fue el área laboral. Los empleadores se vieron obligados a terminar las relaciones laborales con sus trabajadores, afectando gravemente a la clase obrera. Para mitigar las pérdidas de los sectores productivos, el Estado buscó fomentar una alternativa para crear una flexibilidad laboral y poder brindar trabajo a las personas que necesitaban mantener a sus familias. El problema, materia de esta investigación se basa en análisis de la normatividad jurídica expedida por el Estado, así como de los contratos denominados especial emergente y el contrato productivo, que se encuentran ligados muy estrechamente con los derechos laborales.

Estos contratos nacieron durante la emergencia sanitaria de la Covid 19, esta fue una medida que se implementó de manera urgente para atenuar la situación que se estaba produciendo por la pandemia, esta medida se basó en la creación de contratos, el primero es el contrato especial emergente se encuentra reconocido en el artículo 19, de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid19, publicada mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, y el segundo es el contrato para sectores productivos originado por medio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, estos tipos de

contratos, más bien beneficiaron a los sectores empresariales, en este caso al sector florícola, que no solo le ayudó a reducir el impacto sino también a rescatar puestos de trabajo, para su creación se tomaron en cuenta los siguientes considerandos emitidos:

> Que, la economía nacional y el empleo de los habitantes del territorio ecuatoriano dependen, en gran medida, de las plazas de trabajo que generan los sectores productivos del país (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220, 2020).
>
> Que, con fecha 06 de agosto de 2020, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC presentó el Documento metodológico de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), en la cual se evidencian los efectos de la pandemia del COVID-19 con un incremento del desempleo al 30 de junio del 2020, que se ubica en el 13,3% y un subempleo que se ubica en el 3,84 % (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220, 2020).
>
> Que, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid19, publicada mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, reconoció la modalidad contractual emergente (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220, 2020).

La creación de estas modalidades contractuales benefició tanto a las empresas, en este caso a las florícolas, permitiéndoles una flexibilidad laboral, y así mantener la estabilidad empresarial y económica dentro del Ecuador, y a los trabajadores dado que se permitió rescatar puestos de trabajo, y a su vez volver a contratar al personal, pese a las pérdidas que estas empresas se encontraban manteniendo. Esta creación fue de gran ayuda para rescatar la

productividad y el empleo dentro de nuestro país, siendo una idea idónea para equilibrar la situación generada por la pandemia, sin tomar en consideración que estos contratos afectarían de una forma directa a la estabilidad laboral de los trabajadores, este punto tan importante no fue tomado en cuenta durante ese periodo, dado que de alguna manera las empresas debían reactivar su economía y los empleados debían sustentar la manutención de sus familias, en la actualidad podemos evidenciar que se siguen manteniendo estas modalidades de contratación, el objetivo de esta investigación es analizar si la creación de estos contratos vulneran la estabilidad laboral del trabajador dentro de los sectores florícolas, ya que los empleados actuales seguirán prestando sus servicios bajo estas contrataciones, sin tomar en consideración que dichos contratos fueron creados para situaciones de emergencia, al haber supera la pandemia estos deberían ser suspendidos, caso que no es así, ya que se siguen aplicando, generando un ambiente no tan garantista de los derechos de los trabajadores.

PREGUNTA:

¿Los contratos emergentes y productivos vulneran la estabilidad laboral del trabajador?

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la vulneración de la estabilidad laboral en las modalidades de contrato emergente y productivo en el sector florícola reconocidos hasta la actualidad por el sistema SUT (Sistema Único de Trabajo) del Ministerio de Trabajo, y su impacto económico y social que enfrentaron los trabajadores hasta la actualidad, teniendo en cuenta que el estado ecuatoriano ya no se encuentra en una situación de pandemia.

Objetivos Específicos

1. Analizar las condiciones y derechos para el trabajador que se encuentran dentro de las contrataciones emergentes y productivas para el trabajador garantizados en nuestra legislación vigente, verificando el respeto de los derechos.
2. Evaluar el impacto laboral y económico como consecuencia de la aplicación del contrato especial emergente y productivo en el ámbito de la estabilidad laboral dentro del contexto del desenvolvimiento en el trabajo de empleados pertenecientes a las florícolas ubicadas en la ciudad de Machachi.
3. Identificar la vulneración de la estabilidad laboral dentro del sector florícola de la ciudad de Machachi, en cuanto a los empleados que han sido contratados bajo la modalidad de contrato especial emergente y contrato productivo.

JUSTIFICACIÓN

La pandemia originada por la Covid 19 ha dejado una gran afectación dentro del ámbito laboral, en especial en el sector florícola. La crisis sanitaria, social y económica trajo consigo consecuencias graves para el sector florícola. Una de las principales fue dar por terminada la relación laboral con sus empleados, en virtud de esta situación, el estado vio una alternativa para salvaguardar la economía de nuestro país, generando contratos con más flexibilidad laboral. El problema planteado para la investigación tiene gran relevancia porque se va a tratar de un tema importante y de interés general. Nos vamos a focalizar en el análisis del contrato especial emergente y productivo, realizando análisis de contratos para la verificación de una posible vulneración de derechos hacia los trabajadore. Es de gran importancia la población a la que se va a dirigir esta investigación ya que son las personas de escasos recursos que con trabajo honrado buscan salir adelante y brindar una vida digna a su familia. Los beneficiados directos son los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios con las modalidades de contratos antes mencionados, en cuanto los beneficiarios indirectos será la población en general que podrán favorecerse con esta investigación.

Se considera a la presente investigación viable porque existe una problemática que se encuentra vigente y se presume ha vulnerado derechos de los trabajadores en algunos aspectos como la estabilidad, el crecimiento laboral, la remuneración justa de su salario, en virtud de esto se pretende realizar una investigación, a través de las fincas florícolas donde se va a recopilar datos que nos permitirán llegar a una respuesta del objetivo planteado, realizando un análisis del número de personas que fueron despedidas con esta modalidad contractual que se realizaron durante ese periodo en las florícolas de la ciudad de Machachi, todo será realizado dentro del periodo que se está proponiendo y puede servir como referencia o punto de partida para establecer mejores

condiciones para los trabajadores en nuestra coyuntura actual priorizando el sector productivo donde más se ha visto afectado.

El derecho laboral tiene como objetivo primordial proteger al trabajador a fin de brindarle estabilidad, una vida digna con retribuciones justas para su desarrollo y el sustento de su familia, y se encuentra establecido dentro de nuestra Constitución de la República del Ecuador y del Código de Trabajo. El fin de la investigación es realizar un análisis jurídico para localizar posibles afectaciones a los trabajadores y evaluar si estas modalidades contractuales están acordes a lo que nuestra Carta Magna establece, tomando en cuenta la normativa que se encuentra vigente y los derechos que se encuentran garantizados.

CAPITULO I: Marco Teórico

1.1 Derecho al trabajo

1.1.1 Derecho fundamental al trabajo

El derecho fundamental al trabajo "nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativos los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social" (Reyes, 2012). El trabajo se ha convertido en la base fundamental para la subsistencia de todas las personas sin excepción alguna, dado que es la única forma para poder satisfacer sus necesidades dentro de la sociedad donde se desenvuelve, convirtiéndose en algo propio de la vida humana. Durante toda su evolución se ha visto en la obligación de estar regulada en una norma, en nuestro país no ha sido la excepción, ya que el derecho al trabajo se encuentra consagrado dentro de la Constitución de la República del Ecuador, ubicándolo como uno de los derechos más importantes y fundamentales para el ser humano que son los derechos del buen vivir (SUMAK KAWSAY).

Partimos desde nuestra Carta Magna:

> Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República Del Ecuador, 2008).

Es importante destacar que la satisfacción en el trabajo no se limita solo a la remuneración económica, sino también a factores como el ambiente laboral, el reconocimiento, la conciliación entre la vida laboral y personal, y la posibilidad de realizar tareas significativas. Cuando estos aspectos se encuentran presentes, las personas experimentan un mayor sentido de bienestar y

motivación en su trabajo, logrando también una satisfacción a la necesidad humana de sentirse útil y de desarrollar sus capacidades. Contribuyendo al aparato productivo de la sociedad, generamos beneficios económicos y sociales, al tiempo que encontramos satisfacción y crecimiento personal en nuestras actividades laborales.

El autor Leodegario Fernández en su libro Derecho del Trabajo y Seguridad social nos afirma que:

> El trabajo es un medio de satisfacción de las necesidades humanas; posiblemente, es el objetivo de la satisfacción de las necesidades sentidas por el hombre, el que primero aparece cuando empieza en la actividad laboral; el trabajo es así un esfuerzo productivo, esto es, capaz de llegar a un resultado útil y aprovechable directamente por el hombre (Fernández Sánchez, 2013).

El trabajo es inherente a la satisfacción de las personas, por cubrir una necesidad, misma que aparece cuando existe una actividad productiva, la cual justifica el esfuerzo que se desarrolla y misma que desemboca en una remuneración. De esta manera se produce por un lado el sentimiento de utilidad por parte del trabajador y se emplean las capacidades del mismo para una actividad que desarrolla el aparato productivo de una sociedad, generando un círculo virtuoso. Conforme lo señala la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia N.º 053-16-SEP-CC en el caso N.º 0577-12-EP.

> El derecho al trabajo adquiere trascendental importancia, por cuanto permite un desarrollo integral del trabajador, tanto en una esfera particular como en una dimensión social. En consecuencia, hay que observar al trabajo como fuente de ingresos económicos y como fuente de realización personal y profesional; el cual, a su vez, permite al trabajador,

> materializar su proyecto de vida y el de su familia (Sentencia No 053-16-SEP-CC en el caso No 0577-12-EP., 2016).

El trabajo no solo implica el intercambio de tiempo y esfuerzo por una compensación económica, sino que también es una oportunidad para aprender y crecer profesionalmente. Al desarrollar nuestras habilidades en un entorno laboral, adquirimos experiencia y conocimientos que pueden abrir puertas a mejores oportunidades y promociones. El trabajo nos desafía a superar obstáculos, a adquirir nuevas competencias y a alcanzar metas, lo que a su vez aumenta nuestra confianza y satisfacción personal; sin embargo, "debe ajustarse a los cambios que se presentan en la realidad, realidad que viene dada por las interacciones entre los sujetos, no sólo como garante de los derechos laborales que se caracterizan por ser progresivos sino por su adaptación a los constantes cambios de los vínculos entre los sujetos laborales" (Portillo Chirinos, 2015).

Por otro lado, La Declaración Universal de Derechos Humanos concuerda con la doctrina que se ha detallado anteriormente, esta manifiesta en su:

> Artículo 23. - el derecho al trabajo, elección libre de empleo, condiciones justas y satisfactorias, y protección contra el desempleo, Igualdad salarial sin discriminación. Derecho a una remuneración justa que garantice una vida digna para el trabajador y su familia, con posibilidad de complementarse mediante protección social (La Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

1.1.2 Principios que se Rigen al derecho al trabajo

Para abordar este tema es preciso señalar que los derechos de los trabajadores están reconocidos dentro de nuestra legislación ecuatoriana. Es importante que las normas se rijan a los principios que han sido establecidos para precautelar el bienestar de los trabajadores, ya que "uno de los

mecanismos jurídicos para otorgar protección en materia de trabajo son los principios como fuente del Derecho que se constituyen en guías orientadoras para la regulación de las conductas" (Portillo Chirinos, 2015). Desde esta dirección, en el ámbito laboral que tiene la presente investigación, para tener claro lo que son los principios, cito a autores que afirman que:

"Los principios generales del derecho laboral son valores, presunciones, ideas y conceptos generales que se encuentran en el espíritu de las leyes y que son determinados por la jurisprudencia y por la doctrina" (Fernández López, 2016).

Por otro lado, Plá Rodríguez manifiesta que los principios son "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos" (Plá Rodríguez, 1978). La afirmación por parte de Javier Arévalo es más sencilla, él manifiesta que "Los principios del Derecho al trabajo son aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de normas laborales" (Arévalo Vela, 2016).

Partiendo de las afirmaciones de los autores, la afirmación más apegada a la situación de los principios del derecho al trabajo es la de Plá Rodríguez. Se puede argumentar que, al momento de hablar de derecho al trabajo, éste se basa principalmente en brindar una solución, promover e interpretar correctamente las normas que ya se encuentran previstas en nuestra legislación; tomando en cuenta también que los derechos no pueden estar estancados, ya que están en constante evolución, adecuándose al momento y época en la que se encuentren, permitiendo así que se desenvuelvan correctamente tanto en tiempo como en espacio.

Dentro de nuestra carta magna en su artículo 326 con 16 incisos podemos verificar cómo se manifiesta, precautelando los principios que deben regirse dentro de nuestro país Ecuador en el área del Derecho Laboral; de los cuales tomaremos como referencia a los principios más importantes, aclarando que uno de los principios es la estabilidad, que posteriormente será tratado más exhaustivamente, ya que es objeto de nuestro estudio.

La Constitución de la República del Ecuador establece el Principio de Derecho al Empleo en el:

> Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Constitución de La República Del Ecuador, 2008).

En efecto, a pesar de encontrarse escrito, en nuestra actualidad es uno de los principios que menos se cumplen dentro de nuestro país, dado que en la actualidad conseguir un empleo digno, se ha convertido en un gran desafío. Debido a una economía inestable, corrupción, el incremento de los índices delincuenciales dentro del país y las secuelas de la postpandemia, las grandes empresas no quieren invertir y migran a otros países por la inseguridad que representa invertir en el estado ecuatoriano. Estas conllevan a que los ciudadanos tengan menos oportunidades de trabajo, y muchos de ellos obligados a desistir de sus emprendimientos por lo antes mencionado. Sin embargo, el derecho laboral se encuentra establecido como una norma que debe ser cumplida de forma obligatoria. El primer principio que se evaluará es el:

Principio de Irrenunciabilidad**.** - En cuanto a este principio Julio Armando Grisolia afirma que:

> El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su

> empleador, acepte estipulaciones que impliquen renuncias y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas (GRISOLIA, 2022).

En cuanto al enunciado, se puede resaltar que las concesiones de las personas que se encuentran bajo dependencia tienen que gozar de todos los derechos que nuestra norma suprema establece, sin permitir que por ningún motivo estos se vean violados, "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario" (Código de Trabajo, 2005).Sin embargo, por situaciones extraordinarias, la misma norma ha influido a que se irrespeten los derechos de los trabajadores, dándoles cierta libertad a las empresas para que tengan la potestad de flexibilizar su modalidad de contrato y así no brindar una estabilidad al trabajador, principio que es primordial para que una persona pueda tener una vida digna.

Principio In dubio pro – Operario. - En cuanto a este principio tenemos:

> El juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto (Montoya Obregón, 2019).

Este principio se encuentra en el Código de Trabajo en su "Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores" (Código de Trabajo, 2005).

Principio de Igualdad. - Este principio es fundamental en el campo del derecho al trabajo y tiene como objetivo asegurar que todos los trabajadores sean tratados de manera equitativa y sin discriminación en cualquier tipo de trabajo y área que se encuentre desempeñando. Brindándole la oportunidad de que los trabajadores se desenvuelvan de manera adecuada al momento de realizar sus funciones laborales. El escritor Montoya afirma que:

> El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades el acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo (Montoya Obregón, 2019).

Derecho a la Huelga. - Se cita al presente principio porque a lo largo de los años los derechos que se han conseguido han sido por la inconformidad de los trabajadores en busca de mejorar las condiciones de vida, y de hacer que los derechos de los trabajadores se escuchen y se apliquen dentro del área de trabajo. Estas inconformidades han sido reflejadas a través de la huelga que es la "suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una colisión de trabajadores" (Hernández Herrera, 2015). Mediante la suspensión los trabajadores buscan ser escuchados y que las "autoridades que posiblemente desconozcan de las arbitrariedades, injusticias y maltrato" (Hernández Herrera, 2015). Se enteren y escuchen a los trabajadores para que estos emitan leyes a favor de los trabajadores.

1.1.3 Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es uno de los principios más importantes, que se ha convertido en una aspiración para el trabajador, ya que con esta generará mayor experiencia como un beneficio colateral de una estancia a largo plazo en la labor en la que este se viene desempeñando y por otro

lado, otorga un beneficio para el empleador puesto, que con una estabilidad laboral de mayor amplitud genera eficiencia en sus trabajadores, lo cual favorece en los procesos productivos, de servicios y otros que el contratante lleve a cabo dentro de su empresa, emprendimiento, negocio etc. El autor ecuatoriano Jorge E. Guzmán López afirma que "La estabilidad laboral es una verdadera defensa del asalariado frente al fantasma de la desocupación, terrible consecuencia derivada del afán de lucro del inversionista" (Guzmán López, 2011).

> La estabilidad laboral es el derecho que tiene toda persona a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Esta garantía pretende otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde el trabajador pueda decidir voluntariamente si continua o no en el puesto de trabajo, y que solo en casos excepcionales contemplados en la ley el empleador pueda disolver dicha relación (Delgado Motoa, 2020).

Para continuar con el aporte antes mencionado el autor Rubén Castro afirma que:

> La necesidad de la estabilidad, como se ve, no implica tan solo la protección al trabajador sino una garantía a la rentabilidad del trabajo a favor del capitalismo, y por eso mismo, no cabe que quien ha laborado varios años en una empresa y ha contribuido a su desarrollo y capitalización pueda ser despedido (Castro Orbe, 1995).

Luego de definir la Estabilidad Laboral principio que nos ha llevado a realizar esta investigación, para poder continuar, nos vamos a recabar en el tiempo, remontándonos al primer trimestre del año 2020, donde paralizaron todo tipo de actividades desarrolladas por el hombre, en virtud de la emergencia sanitaria declarada por las autoridades gubernamentales debido a la pandemia que se

avecinaba y de la cual se poseía un escaso conocimiento para su confrontación, razón por la cual, una de las primeras medidas para precautelar la salud de las personas fue su aislamiento entre sí y así tratar de evitar una masificación de la enfermedad y las bajas laborales que podían darse si no se aplicaban estas medidas.

Con respecto a la afirmación del autor Castro, se resalta que durante esta crisis sanitaria el aparato productivo en el Ecuador, así como en el resto de países alrededor del mundo, a reducir sus actividades productivas, dando como resultado una caída en los ingresos de los entes empresariales, que ponen en marcha la economía de nuestro país, pese a que sus empleados contribuyeron al crecimiento de las empresas, fueron separados de sus empleos en este caso por fuerza mayor, dejando sin el debido amparo a los trabajadores.

Al describir la estabilidad laboral y su relevancia en el desarrollo sustancial de la relación empleador / trabajador, se puede ver que, al ubicarnos en la coyuntura social ocasionada por la pandemia, la importancia de la estabilidad se ve mermada, dando como resultado que en las unidades productivas no se contaba con un marco legal apropiado que respalde la disminución de horarios laborales, flexibilización de los mismos, cambios en las modalidades de condiciones del trabajo y de más condiciones laborales, situación por la cual se obligó al estado mediante sus magistrados y demás funcionarios a poner en marcha nuevas modalidades contractuales, que no vulneren o en su defecto vulneren en lo mínimo la estabilidad laboral en los contratados.

> El principio de estabilidad laboral en el derecho laboral constituye una política de estado que propende garantizar la estabilidad laboral en sus ciudadanos, de manera que el principio de estabilidad laboral a más de responder a una política de estado, el principio de estabilidad laboral está sujeta a brindar confianza y permanencia (Paguay & Morales, 2023).

La versatilidad que el desarrollo de las nuevas modalidades contractuales otorgó a los empresarios " beneficios", puesto que en un ambiente tan hostil como lo fue el que se impuso a causa de la pandemia, muchos entes de desarrollo productivo sucumbían ante los bajos o nulos ingresos económicos, por lo que las nuevas modalidades contractuales que aparecieron y se modificaron desde aquel entonces, dieron un respiro a muchas empresas ayudándolas a mantener a flote sus actividades, a costa de la vulneración en la mayoría de los casos de la estabilidad laboral de la que hablamos en este punto, esto claro con el desarrollo de un marco legal elaborado a contra reloj y beneficiando a los empleadores, creando así una respuesta necesaria en un momento crítico.

"La estabilidad laboral es un derecho del trabajador que exige que el empleador suscriba contratos de trabajo a plazo indeterminado y solo proceda el despido por una causal expresa" (Lupa Yucra & Puma Cheje, 2019). Acorde a lo manifestado, la estabilidad laboral es un derecho y el trabajador debe exigir ser contratado de manera indefinida. La normativa establecida y presente en el código de trabajo y la Constitución de la República del Ecuador nos manifiesta claramente en el Art. 11. Numeral 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas" (Constitución de la República Del Ecuador, 2008). Esto podría contraponerse a esta idea que no es mala, pero de alguna manera podría atentar contra los derechos de los trabajadores, ya que nuestra carta magna revela que los derechos deben ser progresivos en favor en este caso de los trabajadores y no regresivos.

Recabándonos en tiempos anteriores de la pandemia, se puede evidenciar que en el Código de Trabajo se prevé la existencia de contratos que por su naturaleza no son de carácter indefinido y por ende no brindan estabilidad como ostenta el Código de trabajo, claramente lo indica el (art. 11 literal c; d.). Dentro de esta normativa incluye modalidades contractuales que no garantizan un contrato indefinido, por ende, la estabilidad de estos se ve mermada desde la anterioridad. Dentro

del Código de Trabajo la estabilidad se encuentra claramente establecida en el Art. 14, donde nos indica que “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente” (Código de Trabajo, 2005). El artículo muestra que el único contrato que brinda una estabilidad y permanencia al trabajador es el contrato indefinido. Sin embargo, dentro de la clasificación existen contratos que van en sentido regresivo internamente de la norma, los que se mencionó en el Art. 11 literal c, d, estos brindan una contratación con tiempo definido, generando una contradicción en la norma, ya que los derechos por ley deben ser progresivos a favor del trabajador, y las contrataciones a un tiempo indeterminado, son las que van a generar continuidad a los empleados.

Clases de Estabilidad.

Según el autor, Marín Boscan (2015), detalla una clasificación sobre la estabilidad laboral en dos aspectos, como primero la estabilidad relativa y segundo la estabilidad absoluta.

Estabilidad absoluta. - “Esta clase de estabilidad origina, a favor del sujeto que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador, sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción” (Marín Boscan, 2015).

Debido a este concepto, la estabilidad absoluta se refiere a que ésta se encuentra a favor del empleado, y que en cualquiera de los casos que el empleado haya sido suspendido arbitrariamente, este será reincorporado a sus actividades, si la suspensión o despido no cumplió con los requisitos legales.

Estabilidad relativa**.** –“Esta estabilidad tan solo genera a favor del trabajador, el derecho a una indemnización cuando es retirado o despedido por causa imputable a su empleador” (Marín Boscan, 2015).

En cuanto a este concepto, la estabilidad relativa se refiere a que el empleado no podrá ser reincorporado como la que se vio anteriormente, sino que esta se limita más a una compensación de carácter económico, es decir que, si existen motivos para que se realice el despido, este recibirá una compensación económica.

1.1.4 Terminación de la relación laboral

Dentro de este punto se refiere a que la relación puede cesar en cualquier momento de parte del empleador o del empleado, pero esta acción va a surtir efectos que deben ser valorados, para que no se cometa una arbitrariedad en contra de una de las partes, puesto que, "La relación laboral solo puede terminarse por causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o por necesidades operativas de la empresa" (Organización Internacional del Trabajo, 1982).

Dentro de nuestra legislación claramente se detallan las causas legales para dar por terminada el contrato laboral, y previo visto bueno, por parte del empleador que se encuentran establecidas en el Código de Trabajo en el art. 172 y también por parte del empleado en el art. 173, las dos partes pueden dar por terminada la relación laboral incurriendo en alguna de las causales que constan en los artículos antes mencionados, extinguiendo de esta forma la relación laboral. Por otro lado, tenemos las causas para dar por terminado el contrato, las cuales detallamos a continuación:

> Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:
>
> 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
>
> 2. Por acuerdo de las partes;
>
> 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante,

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

9.Por desahucio presentado por el trabajador (Código de Trabajo, 2005).

Para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral éste debe regirse a las causales anteriormente citadas, para adentrarnos en nuestro tema se tomarán en cuenta al numeral 6, que es una de las causales más importantes dentro de nuestra investigación dado que todo se enmarca e inicia por un acontecimiento que nadie pudo prever, como lo fue la crisis sanitaria por el Covid 19, este caso fortuito trajo consigo el despido masivo de miles de empleados dejando sin sustento a miles de familias en todo el mundo, la mayoría de las empresas y en especial las florícolas al tener un personal extenso, se tomaron este articulado para dar por terminada la relación laboral, al estar dentro de lo que exige la ley, existió empresas que aprovecharon las circunstancias y desvincularon a su personal, en casos redujeron su jornada, desatando una precariedad laboral que afecta directamente a los trabajadores.

1.1.5 Despido intempestivo.

El despido intempestivo, en nuestro país, se encuentra legalmente en el Código de Trabajo en el "Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio" (Código de Trabajo, 2005).Esto es lo que nos enseña nuestro código, brindando también una serie de pasos que se deben llevar a cabo en los casos de despido intempestivo. Para tener más claro, el despido intempestivo es "es la ruptura unilateral que hace el empleador del contrato individual de trabajo, que celebró con uno o varios trabajadores" (Sarango Alcívar & Vivanco Vargas, 20218).

El despido intempestivo es la forma de dar por terminada la relación laboral de una manera inesperada, por parte del empleador, sin que exista una causal para realizar el despido, que se encuentra en el art. 172, "de no existir una causal que justifique el despido el empleador tendrá que cubrir con una indemnización y esto se calculará en función del tiempo que el empleado laboró dentro de su empresa y el sueldo que se encontraba percibiendo" (Código de Trabajo, 2005).

La estabilidad laboral se ve interrumpida de manera inesperada, puesto que el despido intempestivo forma parte de una arbitrariedad por parte del que pasa a llamarse ex empleador, cuyo escarmiento es un valor económico fijado en el Código de Trabajo, más sin embargo, esto forma parte únicamente de sancionar aquella arbitrariedad, más la afectación está hecha en el contexto familiar de la persona que fue desvinculada debido a que se suspende la continuidad de un ingreso económico al núcleo familiar de la persona afectada so pena del costo beneficio de obtener un ingreso económico por su despido y que este valor no será siempre constante. Existen bonificaciones que se pierden y que debido a este despido se interrumpe su continuidad, como es el derecho a una jubilación, acumulación de fondos de reserva y aún desahucio, que la persona en

cuestión podría incluso haberlo tenido entre sus planes, pero por este motivo se puede optar por modificar la proyección que se planteó aquella persona desde inicio.

Existe otras variaciones en lo que respecta el despido intempestivo. Por un lado, tenemos según la Corte Constitucional en la Sentencia No. 3-19-JP/20, CASO No. 3-19-JP que las "mujeres embarazadas y en período de lactancia, existe estabilidad laboral reforzada hasta que finalice el período de lactancia, lo que no altera las modalidades por las cuales prestan sus servicios, para precautelar este derecho existe la acción de despido ineficaz" (Sentencia No. *3-19-JP/20*, 2020). Puesto que las condiciones de desvinculación no son las mismas que las de una persona normal, el castigo y sus efectos son exponencialmente sustanciales debido a que se adicionan valores a la condena original por despido intempestivo, los cuales en el caso de desvinculación unilateral a una mujer embarazada tendrá efectos que se encuentran establecidos en:

> Art. 195.3.- Efectos. - Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Código de Trabajo, 2005).

Por otro lado, tenemos al despido intempestivo cuya sanción es distinta al igual que el caso anterior de un despido intempestivo común, este será indemnizado según lo que establece la Ley Orgánica de Discapacidades.

> Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Desahucio.

Para el autor Julio Cesar Trujillo (1973), "El desahucio tiene por objeto evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin trabajo, es decir sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales, o que el empleador pueda verse repentinamente sin alguno de sus colaboradores (Trujillo, 1973).

Esta figura de terminación de la relación laboral se encuentra establecida en el "Art. 184.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos" (Código de Trabajo, 2005). Esta forma de terminación laboral se realiza por parte del empleado de manera voluntaria, una vez realizada la notificación de la decisión de desvincularse de la empresa, el empleado de manera obligatoria deberá considerar que debe trabajar 15 días antes de salir de la

empresa, caso contrario, el empleado deberá cancelar al empleador el valor total de quince días trabajados. También tendrá derecho al pago del 25% del último salario, siempre y cuando cumpla con el requisito de a ver cumplido un año dentro de la empresa.

1.2 Modalidades de contratación

1.2.1 Definiciones

Principalmente se refiere a un acuerdo fundamental en el ámbito laboral: el contrato de trabajo. Este contrato establece una relación jurídica entre un empresario y un trabajador, en la cual el trabajador se compromete a realizar ciertos servicios en nombre del empresario y bajo su supervisión, a cambio de recibir una compensación económica, que generalmente se conoce como salario. Para dejar más clara su definición, la escritora Felisa Fernández afirma que el contrato de trabajo, "Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución" (Fernández López, 2016).

Según nuestro código de trabajo, el contrato de trabajo en él:

> Art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código de Trabajo, 2005).

Para la Cartilla Laboral Gerencie, manifiesta que "El contrato de trabajo es un contrato en el que una persona natural se pone de acuerdo con otra persona natural o con una persona jurídica para ejecutar una labor mediante la continua subordinación, a cambio de una remuneración o salario" (Gerencie.com, 2018). Como el autor manifiesta, el contrato es un acuerdo consensuado entre

ambas partes y se encuentra respaldado por la legislación laboral de cada país, estableciendo derechos y obligaciones para las dos partes, las legislaciones pueden variar en diferentes jurisdicciones, pero el fin principal es garantizar la protección de los derechos laborales.

1.2.2 Elementos del Contrato de Trabajo

Los elementos del contrato de trabajo, puntualmente nos referimos al contrato individual de trabajo, el cual se realiza entre el trabajador y el empleador. Antes de partir es pertinente mencionar el concepto de trabajador y empleador, basándonos en la ley que rige al trabajo de cada país que establece los derechos y obligaciones tanto del empleador y trabajador. El código de trabajo establece en su "Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero" (Código de Trabajo, 2005). Por otro lado, también tenemos en el "Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador" (Código de Trabajo, 2005).

Una vez contempladas las dos personas que intervienen en la relación laboral, pasamos a mencionar los elementos del contrato de trabajo que se encuentran establecidos en el Art. 8 del Código de Trabajo. Los elementos fundamentales basándonos en el artículo antes mencionado son: acuerdo de voluntades entre las partes; prestación de servicios lícitos y personales; la subordinación o relación de dependencia entre trabajador y empleador; la remuneración o salario, elementos que son importantes al momento de contraer una relación laboral, y deben cumplirse de acuerdo a lo que se encuentra establecido en las leyes de nuestro país.

Acuerdo de Voluntad Entre las Partes.

Este elemento es esencial dentro de la relación laboral, ya que la voluntad debe ser mutua y esto se va a regular a través del contrato que es una herramienta fundamental para garantizar la seguridad jurídica de ambas partes y evitar conflictos laborales a futuro. “El consentimiento consiste en la exteriorización de la voluntad de las partes contratantes de realizar un contrato con determinado objeto” (GRISOLIA, 2022). Una vez que existe el consentimiento, se procederá como lo manifiesta el autor a realizar un contrato que es pieza fundamental en el ámbito laboral para proteger los intereses y derechos. “El objeto de un contrato hace referencia a la prestación sobre la cual recae el acuerdo de voluntades, es decir, la finalidad directa que se persigue con este” (Vallecilla Baena, 2019).

Prestación de Servicios Lícitos y Personales.

> En el caso del contrato de trabajo, el objeto es, para el empleador, la realización de la prestación personal, es decir, la puesta en marcha de la fuerza de trabajo del empleado con el fin de aprovecharla en su empresa. Mientras que, para el empleado, es el obtener el pago del salario y demás emolumentos laborales como contraprestación de su servicio, a fin de adquirir un medio de subsistencia (Vallecilla Baena, 2019).

En el Código Civil Ecuatoriano en el art. 1519, expresa claramente que “hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la nación” (Código Civil Ecuatoriano, 2005). En este caso si el trabajador no conoce del servicio que va a realizar y este es ilícito se producirá la nulidad del contrato, caso contrario si el trabajador conocía de la actividad variaran dependiendo de la actividad ilícita que se encontraba realizando.

Relación de Dependencia de Trabajador y Empleador.

En este punto es importante mencionar que al pactar un contrato de trabajo “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador” (Pacheco Zerga, 2012). El trabajador, una vez que decide firmar, está creando desde ese momento un vínculo laboral donde se compromete a cumplir la labor a cambio de una remuneración, y debe dar “cumplimiento de las obligaciones asumidas incluye el deber de ajustarse a las directrices del empleador en la realización de las labores que realice” (Pacheco Zerga, 2012). Una vez contraídos los derechos y obligaciones, el trabajador debe cumplir con lo pactado en el contrato.

Remuneración o Salario.

Se encuentra establecido en el Código de Trabajo en su “Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado” (Código de Trabajo, 2005). El salario, como ya lo hemos mencionado, es una parte importante dentro de la relación laboral, en nuestro país, para el año 2021, año en que se realiza este estudio, el salario básico unificado se encuentra en $400,00 (CUATROCIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS). Es uno de los elementos más esenciales al momento de realizar un contrato, ya que el empleado debe estar de acuerdo con lo que va a percibir por prestar sus servicios, caso contrario será imposible pactar un contrato.

1.2.3 Tipos de Contratos Establecidos en el Código de Trabajo.

Dentro de nuestra Constitución, el trabajo es un derecho primordial, ya que es fuente de ingresos, mediante el cual se puede garantizar un progreso en nuestra sociedad. Claramente para que el trabajador mediante sus ingresos pueda subsistir, el trabajo tiene que ser óptimo y sobre todo un lugar donde se respeten sus beneficios de manera justa. Aplicando de manera correcta las normas estipuladas en la legislación ecuatoriana, la relación laboral entre empleado y empleador se

desarrolla a través de un contrato, con las condiciones que detallamos anteriormente. Dentro de nuestro Código de Trabajo podemos encontrar una clasificación donde nos muestra una variedad de modalidades de contrato, que detallamos a continuación:

> Art. 11.- Clasificación. a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo (Código de Trabajo, 2005).

Estas modalidades de contrato tienen características diferentes, una de las más importantes es la modalidad a tiempo indefinido. Esta modalidad tiende a darle una garantía al trabajador de sentirse estable en su empleo. Existen también los que son a tiempo definido, esto va a depender del giro de negocio que tengan las empresas. Lo que se puede observar es que dentro del Código de Trabajo existen modalidades que no brindan una estabilidad al trabajador, ya que como se mencionó anteriormente "El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente," (Código de Trabajo, 2005).Permitiendo desde su normativa que exista una contradicción con la Constitución de la República del Ecuador que presume un desarrollo progresivo de los derechos humanos, en caso de ser regresivos, se tildarán de inconstitucionales.

Estas son las modalidades de contratos que se encuentran establecidas dentro de nuestro Código de Trabajo. Durante el año 2020 surgieron nuevas modalidades de contrato, con el propósito de recuperar la economía, éstas tienen ciertas peculiaridades, ayudan a los empleadores a tener más flexibilidad al momento de contraer la relación laboral.

Según el autor Santiago Guerrón Ayala señala que la flexibilidad:

> Brinda mayor facilidad para la contratación y despido de los trabajadores surge la denominada flexibilidad interna, que otorga al empleador las más amplias facultades para disponer la forma, el momento e intensidad en que se desarrollen las actividades productivas; pudiendo modificar horarios de trabajo, cambiar el tipo de actividades que van a desarrollar sus trabajadores (Guerrón Ayala, 2003).

Estas modalidades que vamos a detallar más adelante cuentan con una flexibilidad que va a beneficiar a las empresas. El empleador podrá pactar a su conveniencia, en tiempo de la jornada y tendrá la potestad de volver o no a renovar el contrato que va a ser por un año. A continuación, detallamos estas modalidades de contrato.

1.2.4 Contratos Emergentes Reconocidos por el Ministerio de Trabajo

Con la llegada de la pandemia en el año 2020, el COVID 19 fue una amenaza mundial. Centrándonos en nuestro país, el sector productivo y empresarial se vio afectado gravemente al tener que cerrar sus puertas y dejar sin empleo a miles de personas, que en esos momentos más necesitaban. "La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, analizaba el desplome del empleo durante el período de confinamiento estricto que se extendió desde mediados de marzo a junio de 2020" (Esteves, 2020).

A fin de mitigar la situación en la que el sector laboral se encontraba por la situación emergente y al no estar preparados con una modalidad que ayude en situaciones de emergencia, el Ministerio del Trabajo crea cuatro (4) modalidades emergentes de contrato de trabajo, a través de acuerdos ministeriales. La finalidad de estas modalidades contractuales busca impulsar el empleo, dinamizando las relaciones laborales, incrementando la productividad en la gran, mediana y pequeña empresa, ayudando también a las personas que no disponen de un trabajo fijo para sustentar sus necesidades básicas y las de su familia. Los contratos que fueron creados son: el

contrato turístico, cultural y creativo; el contrato del emprendimiento; el contrato para jóvenes y el contrato productivo. Los tres primeros detallaremos a continuación; el cuarto se detallará de manera individual, ya que es producto de esta investigación.

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-221.

Art. 3 - Del contrato turístico y/o cultural y creativo. - Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o cultural y creativo (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-221, 2020).

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-222.

Art. 3.- Del contrato de emprendimiento. - Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el contrato de trabajo emprendedor podrá celebrarse por jornada completa o jornada parcial, atendiendo a las necesidades del emprendimiento (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-222, 2020).

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2020-223:

Del contrato para jóvenes.- Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la

> generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador (Acuerdo Ministerial-Nro.-MDT-2020-223, 2020).

Esta modalidad de contratos fue creada para facilitar la relación laboral entre empleador y trabajador, ya que de alguna manera se eliminan algunas formalidades de los contratos habituales. Con el fin de que se reactive la economía y se elimine el desequilibrio económico, éstos contratos serán bajo relación de dependencia y "deberá celebrarse por escrito y contendrá, además, los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo" (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-221, 2020).

En cuanto a la duración, se realizará según el acuerdo al que lleguen el empleador y el trabajador, no podrá ser por más de un año, tendrá un periodo de prueba de 90 días, solo se podrá renovar una sola vez por un año. "las jornadas se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas" (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-221, 2020). La remuneración no podrá ser menos de salario básico legalizado dentro de nuestro país "A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo" (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-221, 2020).

Este último contrato tiene algunas formalidades peculiares donde se pretende brindar una ayuda a los jóvenes que, por más de tener un título de tercer nivel, o estar cursando sus estudios, no han logrado conseguir un trabajo estable por no tener un tiempo óptimo de experiencia y menos en las condiciones que en esa temporada se encontraban, el Ministerio de Trabajo para garantizar el derecho al trabajo, se crea esta modalidad contractual, que es muy peculiar porque solo se podrá

celebrar entre jóvenes de hasta 26 años de edad. No podrá ser usado con otro tipo de personas, ya que claramente muestra que será para brindar una ayuda a los jóvenes y crearles oportunidades.

1.2.5 Contrato Productivo

Este contrato fue creado a través del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-220, NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS establecida en su:

> Art. 3.- Del contrato productivo. - Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220, 2020)

En cuanto al Contrato Productivo, se puede mencionar que ha tenido una gran acogida para el sector florícola; ha sido el que más se ha aplicado desde su creación hasta la actualidad. Este contrato tiene algunas particularidades, una de las más importantes es “la duración del contrato productivo, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días” (Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220, 2020). Esta modalidad es a tiempo definido, es decir que el empleado ingresará ya con la fecha de finalización de su contrato. El trabajador no va a gozar de estabilidad laboral ni de las prestaciones que podría recibir al mantener un tiempo a largo plazo en una empresa, si es que así lo quiere su empleador.

También se puede resaltar que este cuenta con noventa (90) días de prueba, es algo contradictorio, ya que este tiempo de prueba solo se aplica para contratos a tiempo definido, como lo establece el

art. 15 Código de Trabajo. Pese a que el contrato no es a tiempo indefinido, el trabajador debe someterse a un tiempo de prueba, que en casos durante ese tiempo no cuenta con los beneficios que le corresponde. Este tiempo de prueba al cumplirse, se da por entendido que este contrato pasa a ser indefinido, algo que no sucede con esta nueva modalidad contractual.

El empleador tendrá un lapso de 15 días para ingresar al Sistema Único de Trabajo a sus nuevos empleados. En cuanto a la jornada laboral el trabajador podrá laborar por 40 horas a la semana y podrá ser dividida en 6 días, contando el día sábado, que es considerado como día de descanso. Todo esto va a depender de lo que requiera el empleador, en el caso de las florícolas por lo general el horario lo van a aplicar según el índice de producción que mantengan, esta modalidad es muy aplicada para este tipo de trabajos. Su salario no podrá ser menor al salario unificado de nuestro país, y la relación laboral va a terminar una vez que se haya cumplido el periodo por el cual pactaron las partes.

1.2.6 Contrato Especial Emergente

El contrato emergente, es originado principalmente a razón de las circunstancias imprevistas a nivel mundial, relacionadas con la crisis sanitaria. Se encuentra establecido en la Ley de Apoyo Humanitario en el art. 19, esta modalidad contractual ha sido la que más ha traído consecuencias. Durante el año 2022, la Asamblea Nacional del Ecuador, al ver que la ley humanitaria traía consigo problemas de índole económico, social, laboral, entre otros, decidió derogar parcialmente la Ley de Apoyo Humanitario, incluido el articulado que define al contrato especial emergente.

"El Pleno de la Asamblea Nacional aprobó este 16 de junio de 2022 el proyecto de reformas que derogar casi la totalidad de la Ley de Apoyo Humanitario**"** (El Comercio, 2022) Sin embargo, "El presidente Guillermo Lasso vetó el 20 de julio la Ley Orgánica Reformatoria de Apoyo Humanitario" (El Comercio, 2022). Una vez que el primer mandatario vetó la reforma a la Ley de

Apoyo Humanitario, la Asamblea Nacional no se ha vuelto a referir sobre este tema. En la actualidad se sigue mantenido el contrato especial emergente; a continuación, detallamos el artículo de la Ley de Apoyo Humanitario en relación con el contrato emergente.

> Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Este tipo de contrato ayudó para que las empresas se reactiven económicamente. Para el sector agrícola, en este caso de las empresas florícolas, fue de gran utilidad ya que contrataban al personal según su necesidad. Esto fue de beneficio temporal para los trabajadores, le llamamos temporal porque brindó trabajo a la gran mayoría de personas desempleadas, sin contar que esto no les iba a generar una estabilidad a largo plazo, dentro del artículo anteriormente señalado, "El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo" (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020). Con este contrato podemos identificar que los empleados ingresan con su permanencia ya definida.

El derecho a tener un trabajo digno va de la mano con "La estabilidad laboral constituye una de las categorías laborales de importancia relevante, debido a que garantiza la permanencia de los trabajadores en una relación laboral" (Yugsi-Yugsi & Jaen Jaen, 2021). Al definir que los contratos laborales tendrán un periodo, esto no le garantiza al trabajador su continuidad dentro de la empresa, vulnerando la estabilidad laboral. Además, este contrato se caracteriza por que su jornada de

trabajo es más flexible, adecuándose a las necesidades del empleador, más no a las necesidades del empleado, reduciendo horas de trabajo y por ende el salario, ya que puede establecerse "mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias" (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).Claro que, así como establece más flexibilidad, también se hallan ciertas desventajas que afectan más al trabajador.

> En el contrato especial emergente de trabajo, se estipulan parámetros que no garantizan derechos ya adquiridos por los trabajadores, encontrándose estos, en la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internaciones y en la ley. La afectación que se avizora principalmente es a la estabilidad laboral y en el horario cuya afectación recae en la jornada de trabajo y los días de descanso (Brito-Salazar & López-Soria, 2022).

Es claro que en el contrato emergente se va en contra de los derechos establecidos en la constitución, dejando éste se centra en el beneficio para el sector empresarial más que en el trabajador, se visualiza que estas circunstancias el trabajador se encuentra débil frente a el empleador ya que se está garantizando más a la empresa que al campesino.

1.3 Impacto social y económico

1.3.1 Productividad Empresarial del sector florícola Durante el año 2021.

Durante el año 2020 – 2021, el Ecuador y el mundo se encontraban pasando por una crisis sanitaria por el Covid 19, afectando negativamente a las empresas, paralizando las actividades económicas. Dentro de este "ámbito empresarial no se escapó de este profundo impacto, el aislamiento y el distanciamiento, restricciones como el cierre de algunas empresas y comercios, son algunas de las medidas que más han afectado a este sector" (Chiriboga, 2020). El cierre de las empresas marco contribuyó a que las personas de bajos recursos se queden sin sustento para sus familias. En este

caso del sector florícola debía acogerse a las medidas; de esta manera tuvo que reducir la mano de obra a la mitad y rebajar los horarios de trabajo, “Debido a la estructura productiva y comercial débil que ha sido interrumpida por las restricciones de prevención y control de la salud emitidas por cada Estado, sobre todo para los sectores que implican la cercanía física del consumidor” (Guerrero Rojas et al., 2022).

> La influencia del COVID-19 en la sociedad ecuatoriana no solo repercutió en lo económico, sino también en la parte social, ya que la decaída de las ventas resultado de la inestable demanda nacional de bienes y servicios, ha ocasionado la reducción de gastos del sector empresarial y con ello el aumento del desempleo. Siendo las empresas grandes el sector más afectado con la contracción de 80.1 mil plazas laborales en el año 2020, es decir, el 6,6% menos que el año anterior; y las microempresas las menos afectadas con la reducción de 39 plazas de trabajo a comparación con otras empresas seriamente perjudicadas, dando origen a la inestabilidad laboral en el país (Guerrero Rojas et al., 2022).

Durante ese periodo, la sociedad ecuatoriana, resaltó que esta crisis no solo ha tenido un impacto económico, sino también social. La disminución de las ventas debido a la inestable demanda de bienes y servicios ha llevado a una reducción de gastos por parte de las empresas, lo que a su vez ha resultado en un aumento del desempleo. Se destaca que las empresas grandes fueron las más afectadas, con una contracción significativa de plazas laborales, mientras que las microempresas sufrieron menos, aunque también experimentaron una reducción en el empleo, generando inestabilidad laboral en el país.

“Uno de los sectores afectados fue el florícola, el cual tuvo una disminución de sus exportaciones por la baja demanda, el incremento del precio por tipo de flor y la desaceleración de la economía

mundial" (Morocho-Aguirre et al., 2021). A pesar de su destacada posición en el mercado de exportación de flores, Ecuador también enfrenta varios desafíos en este sector. Algunos de estos desafíos incluyen la competencia con otros países productores de flores, la volatilidad de los precios internacionales, la necesidad de mejorar la infraestructura de transporte y logística, y la implementación de prácticas sostenibles en la producción y comercialización de flores.

> El Ecuador es uno de los países que encabeza la lista de las exportaciones de flores, puesto que es un país netamente agrícola, consolidándose este sector como uno de los rubros más significativos para el ingreso de divisas al país. Ecuador es el tercer país exportador de flores a nivel mundial satisfaciendo el 9,7% de la demanda global de flores (Morocho-Aguirre et al., 2021).

Importancia del sector agrícola:

El hecho de que Ecuador sea considerado un país primordialmente agrícola resalta la relevancia de este sector en su economía. La producción y exportación de flores se ha convertido en uno de los rubros más significativos para el ingreso de divisas al país, lo que demuestra la importancia económica de esta actividad. Ecuador ocupa el tercer lugar a nivel mundial en términos de exportaciones de flores, satisfaciendo aproximadamente el 9,7% de la demanda global. Esta posición elevada indica que el país ha logrado establecerse como un actor relevante en el mercado internacional de flores.

El Ecuador ha desarrollado ciertas ventajas competitivas en la producción y exportación de flores que le han permitido alcanzar esta posición destacada. Entre estas ventajas se encuentran su ubicación geográfica favorable, el clima propicio para el cultivo de flores durante todo el año, la diversidad de especies florales que pueden cultivarse en el país y la mano de obra calificada

disponible en el sector agrícola. La industria de flores en Ecuador también tiene un impacto positivo en la generación de empleo, especialmente en áreas rurales donde se encuentran las fincas florícolas. Esta actividad ha contribuido al desarrollo local al brindar oportunidades de empleo e impulsar la economía en estas zonas. En su gran mayoría, el personal es de bajos recursos, gente que vive del día a día, gente que se vio afectada con el suceso de la pandemia.

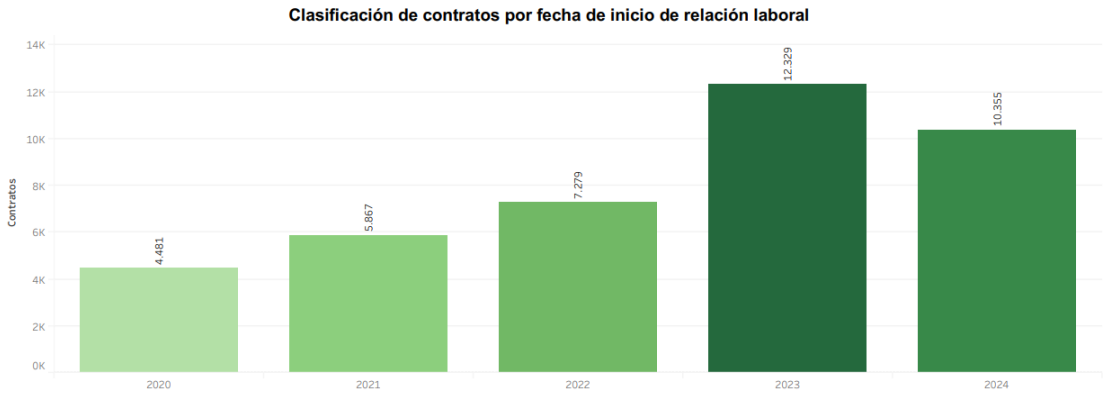
1.3.2 Impacto social y económico de los trabajadores

Se ha mencionado a lo largo de esta investigación que la pandemia fue un fenómeno que afecto a los trabajadores en aspectos sociales y económicos, en cuanto al aspecto social las personas se vieron obligadas a acogerse a un nuevo estilo de vida, con el aislamiento entre personas, no podían tener reuniones sociales, esto contrajo que las personas sean separadas de sus empleos, muchos por decisión propia, acarreando un desfase económico grave para todas las familias, para las personas que mantuvieron sus puestos de trabajo, o su vez ingresaron a trabajar con las nuevas modalidades emergentes, tenían que acoplarse a nuevos horarios y a su vez a sus nuevos sueldos, que fueron reducidos a la mitad, sin tomar en cuenta que ” en enero de 2021 el costo de la Canasta Familiar Básica (CFB) se ubicó en USD 712,11” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021).

Esta fue una afectación nefasta para la sociedad en general, ya que, si aplicaban estos contratos, el personal podía ganar hasta $200 mensuales a causa de reducir su jornada y con el valor de la canasta familiar en $712.11, como se pretende que estas familias puedan subsistir, tomando en cuenta que los dos miembros de una familia trabajarán, sería $400. SI se observa “La inflación mensual en enero 2021, respecto a diciembre 2020, fue de 0,12%” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021). Aumenta el valor en productos de primera necesidad, a continuación, se evidencian con estadísticas públicas las tendencias de contratación y despido.

Figura 1

Clasificación de contratos por la fechade inicio de la relación laboral.

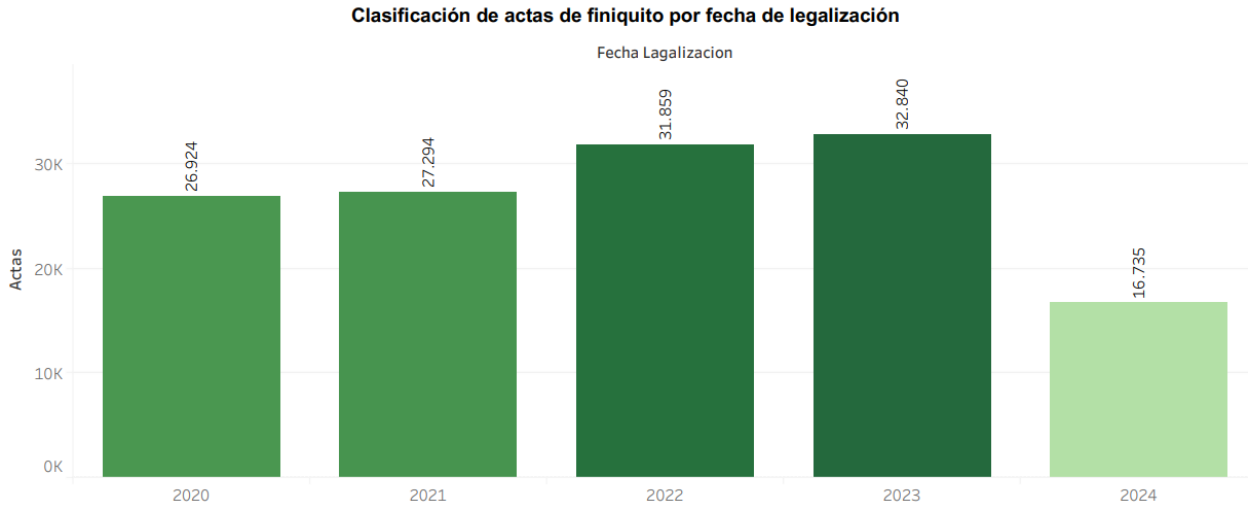


Nota: adaptado del Sistema Único de Trabajo, por Ministerio de Trabajo, 2024 (file:///D:/Downloads/Registro%20de%20Contratos%20(4).pdf)

Para poder demostrar las afectaciones que las personas tuvieron en su área laboral, y consigo en sus hogares, se observa dentro de la imagen el número de contratos que se realizaron durante el año 2020 – 2021 – 2022, en la provincia de Pichincha, dentro de la actividad económica agricultura, se toma como referencia estadística extraída del Sistema Único Trabajo, los datos que detallaremos a continuación los ubicamos en anexos, dentro de la imagen se puede observar que durante el año 2020 se han realizado (4,481) contratos laborales, durante el año 2021 se han realizado (5.867)contratos laborales, y durante el año 2022 se realizaron (7.279) contratos laborales, se puede observar que existió un índice reducido de contratación, durante el primer año de pandemia, variando de manera ascendente durante los años posteriores, se deduce que el fenómeno de tendencia al alza se deba a que se estén implementando en mayor medida por las florícolas a razón de las ventajas que estos contratos emergentes representan en la productividad de las empresas.

Figura 2

Clasificación de actas de finiquito por fecha de legalización



Nota: adaptado del *Sistema Único de Trabajo*, por Ministerio de Trabajo, 2024, (file:///D:/Downloads/Actas%20de%20Finiquito%20(2).pdf)

Dentro de la imagen se puede observar el índice de despidos que se realizaron durante los años 2020, 2021, 2022. La imagen fue extraída del Sistema Único de Trabajo, cuyos datos a detalles se encuentran ubicados en el apartado de anexos. Los presentes datos corresponden a la provincia de Pichincha, la actividad económica escogida es la agricultura. Estas estadísticas nos muestran el incremento de despidos durante el año 2020 con (26.924), en el año 2021 con (27.294), y en el año 2022 con (31.859) despidos. Es evidente que existió una diferencia significativa en comparación a los contratos. El índice incrementa durante los próximos años, existe un contraste revelador y se puede demostrar como las personas fueron despedidas de forma masiva, provocando un impacto económico grave para los trabajadores, dejando de lado la estabilidad de los trabajadores ya que en comparación existe más despidos que contrato.

CAPITULO II: Materiales y Métodos

2.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación va a tener un enfoque mixto que permite recopilar y analizar tanto datos cuantitativos como cualitativos, lo que brinda la oportunidad de abordar múltiples aspectos de un problema de investigación. Por un lado, el magister Cedeño Viteri Narcisa manifiesta que "El Método Mixto es la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una fotografía más completa del fenómeno" (Cedeño Viteri, 2012). Por otro lado, tenemos que para el Dr. César Augusto Padilla Avalos "el Enfoque Mixto, dada la naturaleza del problema, se podría concebir un estudio de carácter híbrido. El investigador se podría aproximar al problema, por medio de ambas rutas" (Padilla-Avalos & Marroquín-Soto, 2021).

> Se está verificando actualmente, que a través de los estudios mixtos se logra: una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno: la investigación se sustenta en las fortalezas de cada método (cuantitativo y cualitativo) y no en sus debilidades; formular el planteamiento del problema con mayor claridad, así como las maneras más apropiadas para estudiar y teorizar los problemas de investigación; producir datos más ricos y variados mediante la multiplicidad de observaciones, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis; potenciar la creatividad teórica por medio de suficientes procedimientos críticos de valoración; efectuar indagaciones más dinámicas, apoyar con mayor solidez las inferencias científicas; permitir una mejor exploración de los datos; oportunidad para desarrollar nuevas destrezas o competencias en materia de investigación, o bien reforzarlas (Cedeño Viteri, 2012).

Para lograr el cometido, se va a indagar dentro del ámbito florícola para conocer los actores y sus prácticas de contratación, mediante el análisis de la información recabada, para dar solución a problemas prácticos que se han generado con la creación de esta modalidad contractual. El enfoque se lo desarrolla de manera mixta puesto que necesitamos hacer un contraste entre una recopilación de datos e información pragmática que se obtenga mediante aplicación de entrevistas. De esta manera podemos discernir nuestro criterio y enfocarlo de mejor manera para proponer una solución en su defecto ahondar en el problema de la estabilidad laboral que se esté dando en menor o mayor medida.

2.2 Tipo de Investigación

El tipo de estudio que se planteará es de carácter analítico, jurídico y descriptivo, tomando en consideración el tiempo y espacio en el que se va a realizar la investigación.

2.3 Investigación analítica

Porque se basa en comprobar si existe vulneración de derechos laborales con la aplicación de contrato emergente y productivo, para lo cual vamos a partir desde el origen del problema, que fue la llegada de la pandemia, las causas que trajo esta crisis sanitaria para el sector productivo, en este caso para el sector florícola, y llegar a la verificación del problema que se suscitó en ese momento y que se sigue manteniendo dentro del área laboral.

2.4 Metodología jurídica

Se aplicará debido a que nuestra investigación se enfoca directamente en los derechos laborales, para lo cual es preciso el estudio de la normativa vigente dentro de nuestro país.

2.5 Metodología descriptiva

Este método es de gran importancia para nuestra investigación, ya que se recopilarán datos de los empleados y empleadores de las florícolas de la ciudad de Machachi y realizar su respectivo análisis, para llegar al problema plateado y así verificar si existe vulneración a la estabilidad laboral.

2.6 Técnica

2.6.1 Técnica cualitativa (entrevista)

Para la obtención de la información de la investigación, se basará en la aplicación de una entrevista diseñada para contextualizar la coyuntura en la que se está desarrollando la contratación bajo las modalidades contractuales que son objeto del presente estudio.” La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma” (Folgueiras Bertomeu, 2016)

> El principal objetivo de una entrevista es obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas. Siempre, participan –como mínimo- dos personas. Una de ellas adopta el rol de entrevistadora y la otra el de entrevistada, generándose entre ambas una interacción en torno a una temática de estudio (Folgueiras Bertomeu, 2016).

La entrevista estará dirigida a personal del área de Recursos Humanos encargada de realizar las contrataciones, con la finalidad de extraer datos relevantes para la investigación, para lo cual se podrá evidenciar tanto el punto de vista de cada uno de los representantes de cada finca, de esa forma recolectar información que aporte a emitir un juicio crítico y analítico.

El Dr. Jaime Andréu Abela. Investigador Senior de la Fundación Centro Estudios Andaluces. sostiene que el análisis de contenido:

> es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, trascripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos, el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social (Andreú, 2002).

2.6.2 Técnica cuantitativa (encuesta)

Como complemento de análisis en el desarrollo de nuestra investigación, se procederá a realizar una recopilación de datos, cuyo origen radica en el ex personal de la florícola N.F. Para contrastar la información obtenida por parte de las entrevistas realizadas al personal de RRHH que representan a la parte empleadora, se procederá a realizar un análisis a profundidad basado en la estadística que nos arrojen la recopilación de toda la información con las áreas de estudio anteriormente establecidas.

El origen de la obtención de los datos anteriormente mencionados servirá para validar la información que vamos a obtener de la parte empleadora relacionadas al contexto de la estabilidad laboral y así reducir un posible sesgo en la estadística obtenida, afinando así el análisis final al que se llegará después exponer los resultados que se pretenden obtener.

2.7 Instrumento

El instrumento para la ejecución de la encuesta y la entrevista será a través de un cuestionario. El cuestionario "es un documento que contiene una lista de preguntas sobre un tema en específico y se aplica a un determinado grupo de individuos con objeto de reunir datos acerca del asunto o problema a estudiar" (Martínez Ruiz, 2012). Dependiendo del caso, las preguntas pueden ser abiertas o cerradas, "en ambos casos, las preguntas deben ser claras y comprensibles para las personas a las que se les vaya a aplicar el cuestionario" (Martínez Ruiz, 2012).

Para obtener una información de calidad, basada en la experiencia, observación y critica, por un lado tenemos a los representantes de RR.HH de las florícolas del cantón Mejía mismos que serán entrevistados, a ellos se les aplicará preguntas abiertas con el objetivo de buscar la fluidez en la entrevista y una claridad de la información basado en la opinión concisa del entrevistado en cuestión, lo cual se logra a través de preguntas que busquen el desenvolvimiento optimo en nuestra entrevista, por otro lado tenemos a los ex trabajadores de las fincas a ellos se les va a aplicar la encuesta, se les aplicara preguntas cerradas las cueles serán claras y concisas con la finalidad de tener una breve comprensión por parte del encuestado, las preguntas que se realizaran tanto para a entrevista como para la encuesta las encontramos en anexos.

2.8 Población

En lo que respecta al establecimiento de la población que a nuestro tema le compete se tomará en cuenta a cuatro (4) representantes del área de Recursos Humanos de las florícolas del Cantón Mejía; estas personas son las encargadas de realizar la contratación del personal, siendo esta la totalidad de personas a las cuales se le va a realizar la entrevista.

Para realizar la encuesta se seleccionará a los extrabajadores que laboraron durante el año 2021, de la empresa florícola NF, que con relación a su población asciende a una totalidad de 551

extrabajadores de campo divididos en cuatro secciones. Actualmente este es el personal que se encuentra inactivo en las fincas florícolas.

2.9 Muestra

Respecto a la población a encuestarse que asciende a 551, es necesario determinar la muestra, para lo cual se usará la herramienta para el cálculo, en la presente investigación se va a usar la fórmula de SURVEYMONKEY. Tomando en cuenta la base de datos proporcionada por la empresa florícola N.F. Nuestro universo es 551 extrabajadores de campo; que trabajaron durante el periodo del 2021, tiempo de análisis de la presente investigación. El porcentaje de confiabilidad es de 95%; el margen de error de 20%; arrojando un resultado de muestra de 24 extrabajadores que serán encuestados. Respecto a la población de los entrevistados, al no ser una población extensa y no superar las 30 personas no es necesario aplicar la fórmula para el cálculo de la muestra, por lo que es posible aplicar la entrevista a la totalidad, es decir a los cuatro representantes de RR. HH de distintas fincas florícolas. Ellos son expertos entendidos en el área de contrataciones.

$$\frac{\frac{z^2 \times p\,(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p\,(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

CAPÍTULO III: Resultados y Discusión

3.1 Resultados

3.1.1 Análisis de las entrevistas

Entrevistas realizadas a coordinadores del área de recursos humanos de diferentes empresas florícolas de la ciudad de Machachi, cantón Mejía, primer entrevistado es la ing. Andrea Merino, representante de la florícola A.R. Como segundo entrevistado tenemos al Ing. Henry Toapanta, representante de la finca florícola N.F, el tercer entrevistado es la Ing. Pamela Riera, representante de la florícola R.C, y por último tenemos al Ing. Denis Herrera, representante de la florícola S.F.

Entrevistados				
Preguntas	**1 Ing. Andrea Merino**	**2 Ing. Henry Toapanta**	**3 Ing. Pamela Riera**	**4 Ing. Denis Mauricio Herrera**
1. ¿Cómo ha afectado la pandemia a la estabilidad laboral en la empresa?	El tema de la pandemia fue bastante fuerte en el sector florícola, esto generó obviamente que la estabilidad económica de la finca se viera afectada y por ende esto afectó mucho en el en el presupuesto, que	Bueno, dentro del contexto de la pandemia y el contexto del año en que se suscitó podemos, solo referirnos con buenas o mejor dicho, con noticias negativas debido a que la pandemia a nivel mundial afectó de manera negativa.	La pandemia afectada de forma negativa con relación a nuestros empleados porque existía un pánico colectivo en donde no podían salir de las casas, considerando el bienestar tanto de la salud como de su economía, por lo cual	La llegada de la pandemia, como usted sabe, nos afectó a todos, a todo el mundo, fue algo que no lo veíamos venir, en este caso hablando específicamente de la empresa, pues a todo el personal nos afectó

	como empresa manejábamos para poder generar puestos de empleo y pues obviamente también fue un tema en el que nos tocó empezar a desvincular personal ya que los ingresos de la empresa por cierre de mercado y por muchos temas adicionales que trajo la pandemia, pues realmente, nos hizo ajustarnos un poquito en el tema de presupuesto y esto definitivamente no nos llevó al tema de tener que desvincular personal e inclusive en algunos casos, pues el mantener al personal, pero sí disminuir su salario, entonces no se pudo dar la estabilidad laboral que	Y esto trajo, trajo consigo pérdidas económicas, aparte de lo que principalmente suscitó que era la las pérdidas de vidas humanas, la salud nos complicó en muchos aspectos de la vida diaria, hablando en el aspecto laboral Y empresarial en el ámbito que nos desarrollamos nosotros, se redujo bastante la productividad, los ingresos económicos de nuestra empresa, por lo cual se tuvo que optar por las modalidades contractuales que le comentaba anteriormente como una ventana o una oportunidad para poder salir de ese momento asfixiante que nos representaba la pandemia en ese entonces.	ha generado una disminución para la empresa y para sus colaboradores.	La estabilidad de los trabajadores fue la principal, creo yo la principal afectación que tuvo este este importante sector productivo, ya que tuvimos que manejar las permanencias, los ingresos, las salidas de los diferentes trabajadores. Yo como asistente de recursos humanos se me le puedo decir que lo noté en demasía, ya que tuve que realizar la suspensión de diferentes contratos a todo el personal, tanto operativo como administrativo, entonces sí, sí nos afectó en ese aspecto. También tuvimos que reducir horas de trabajo y esto

	realmente las personas siempre buscan cuando están trabajando en una empresa.			conllevó a la afectación de los de los ingresos.
2. ¿Cuál es la política de la empresa en relación con los recortes de personal y cómo ha manejado situaciones similares durante el año 2021?	La empresa lo que hizo fue realmente acogerse a las modalidades contractuales que salieron a raíz de la pandemia, entre esos, pues del contrato productivo, el contrato emergente, que, si bien es cierto, hay ayudó de cierto modo a que las empresas sigan, sigan trabajando, pero bajo un costo que fue bastante grande, que es el tema de dar poder dar la estabilidad laboral a los empleados. ¿Entonces, si bien es cierto pudimos	Bueno, la mayor representatividad en lo que respecta a recortes de personal suscitó precisamente en la en la pandemia. Hablando de recortes de personal, se tuvo que desvincular a muchas de las personas con las que nosotros trabajábamos, independientemente de del personal base que era personal experimentado que contaba con mayores años de servicio dentro de nuestra empresa se tuvo que aplicar una política de reducción de personal y también una política de reducción de jornada laboral, la cual nos ayudó, como le	Nuestra política se acoge al artículo 169 del Numeral 6 del código de trabajo, donde nos cita que se puede dar por terminado un contrato por fuerza mayor que imposibilite en el trabajo, esto quiere decir por acontecimientos extraordinarios, por lo tanto, nos hemos acogido a ese artículo para poder hacer la reducción del personal con el compromiso de que se va a liquidar con todos los beneficios de ley.	Bueno, a ver el recorte de personal lo manejamos de acuerdo a la ley, no podemos saltarnos eso ya que como usted sabe, con llevaríamos a diferentes sanciones, entonces nosotros no nos podemos arriesgar a eso. Si bien es cierto, durante la pandemia tuvimos un exceso de rotación de personal, porque como usted sabe, y como le mencioné anteriormente, existían personas que entraban, salían, teníamos que ingresarlos.

	continuar en la actividad, pero sí se afectó de cierto modo a los trabajadores? Quizás en el tema de no poderles dar un contrato a largo plazo, inclusive el que se dio el tema de recortar el salario en un porcentaje, como lo mencionaba antes, entonces realmente lo que se hizo pues fue acogernos a todas esas nuevas modalidades que salieron a raíz de eso que de uno u otro modo, pues lo que se trató es que se siga funcionando, pero sí afectó en otros campos, no inclusive en la parte de la inversión mismo de las empresas, pues estuvimos sujetas a	mencionaba anteriormente, como un respiro para para los bajos ingresos que estábamos receptando. Usted sabe que la el costo de la mano de obra es un costo fijo y como tal, nosotros ganemos o perdamos como negocio, tenemos que cumplir con nuestros empleados, pero tuvimos que recurrir a esta alternativa en el momento de la pandemia, implementando una reducción de la jornada laboral, lo cual debería también en sueldo en un sueldo menor, digamos de así al sueldo básico que se manejaba para ese entonces puesto que estaba reducida la jornada, se ganaba por la mitad del sueldo que en ese entonces se		Osea, un caos total, se podría decir al personal que fue separado de alguno de sus puestos o de tabajo una vez que siempre son normalizar? Se les volvió a contratar de hecho, entonces fue como que obviamente, el contrato que tenían de una manera. La empresa intentó ayudarlos, o sea, fue como que la gente que se encontraba sin empleo los volvíamos a contratar. Y nuestra política HP para separar a un empleado de nuestra empresa es acogiéndose totalmente a la ley en sí, o sea, no podría decirle algo diferente, ya que como le mencioné,

	que estas se disminuyan y con eso pues obviamente se generaron.	percibía por parte del personal operativo.		acarrearía sanciones que nosotros en nuestra empresa no es lo que nosotros necesitamos, no como tal.
3. ¿Cómo ha sido la rotación de empleados en la empresa en los últimos años?	La rotación en florícolas es bastante alta, es también tiene que ver por la ubicación, porque la competencia entre fincas en los sectores, porque somos bastante cercanas. en los últimos años ya una vez que pasó la pandemia, pues realmente ha sido un proceso difícil, pero realmente hemos tratado de ir buscando nuevamente la estabilidad de la empresa y a su vez tratar de volver a la estabilidad	Las florícolas manejan una rotación alta debido a que siempre existe personal que se queda temporalmente, existe también una alta exigencia en lo que respecta a las labores de campo. Las labores de la postcosecha, por ende, el personal no siempre es estable, hay mucho personal joven que se integra a las filas de nuestra empresa y ese mismo personal por el hecho de que para las labores que nosotros y manejamos no se requiere tanta experiencia, entonces sencillamente como persona que está	La rotación ha sido fuerte, ya que las personas últimamente buscan estabilidad después del suceso de la pandemia ha generado inestabilidad. Entonces ellos buscan un trabajo que le respalde y les asegure un trabajo estable económicamente.	En estos últimos años no hemos tenido una rotación tan alta como las anteriores, si bien es cierto, aún existe esto bueno ahora, incluso con todo esto que está pasando en el país está complicado y todo, pero el lo normal es que que suelen tener es que todas las florícolas por la carga de trabajo que conlleva esta actividad. Entonces se ha ido normalizando, se podría decir entre comillas, porque sí es que con toda la situación actual la

	contractual que tenían antes de la pandemia los empleados.	experimentando en el mundo laboral, dando sus primeros pasos y generalmente no se adapta al rigor que se maneja dentro de las labores de campo que mantiene la empresa y también las labores de la postcosecha que, de hecho, también son exigentes, entonces siempre se ha manejado una alta rotación en la en la empresa.		rotación ha disminuido un poco más que todo.
4. ¿Cuál año ha sido el más crítico en cuestión de rotación de personal?	Pues siempre ha sido alta la rotación, pero realmente en la pandemia llegó a unos niveles que fueron súper altos. Creo que ahí sí fue el nivel más alto de rotación que hubo de en el personal, debido a que toque nos tocó. Nos tocó realmente desvincular al personal de las	El año más crítico podría citar dos años en el caso de nuestra empresa, que fue el 2020 y 2021, el 2020.	Nuestro año más crítico como empresa fue del 2020 y 2021, tras el suceso de la pandemia, donde nuestro recorte fue masivo Y a nosotros como empresa, nos tocó distribuir a las pocas personas que tenemos en diferentes áreas.	Es prácticamente fueron dos. En este caso sería el 2020 - 2021

	empresas para tratar de mantenernos con poco personal.			
5. *¿Cómo afecta o beneficia un contrato con jornada reducida a la productividad de las empresas?*	Bueno, yo lo veo ahí realmente desde dos ámbitos ¿Quizás para la empresa? Sí representó una disminución en sus costos y eso le ayudó, quizás a invertir un poco más en la parte de la producción, que eso sí, también se vio afectada, pero en cuanto a lo que es la parte laboral, la rotación incrementó realmente incrementó, ya que las personas generalmente las que tienen experiencia, lo que buscan es una estabilidad laboral por el mismo hecho de que ya han trabajado varios	Bueno, como la misma palabra lo indica, reduce también la productividad en las empresas. En nuestra compañía utilizamos este contrato de jornada parcial, generalmente para personal, que se queda la mitad del tiempo de lo que la jornada implica 8 horas de trabajo manejamos nosotros con los contratos a jornada parcial que tenemos 4 horas. Entonces, como usted me mencionó anteriormente, los contratos productivos Y los emergentes se utilizan de esta manera a jornada parcial no llega necesariamente a las 8:00, sino que llegan incluso a las 3:00, o	No se tanto si definirlo como beneficio porque el trabajo con una jornada reducida los colaboradores no se van a desempeñar de mejor manera y esto acarrearía disminución del personal, por lo tanto, al querer contratar como jornada reducida muchos no aceptaran esa oferta de trabajo a causa de un menor salario.	Por un lado, afecta en el tiempo de la empresa porque esta asume para la respectiva enseñanza que el personal requiere en este caso usted sabe cuándo entra un nuevo trabajador necesita un periodo de adaptación al mismo, entonces existen supervisores que van midiendo su capacidad de adaptarse al nuevo trabajo que tienen, entonces, por ese lado, afecta en ese sentido, por otro lado, podemos ayudar de esta manera a flexibilizar el momento de realizar el contrato, en este caso reduciendo costos,

	tiempos en flores y al nosotros contratar a las personas bajo estos nuevos, métodos contractuales pues nos generaba primero, que las personas no quieran quedarse en empresa. Sí, segundo generó, digamos, por otro lado, un costo adicional a la empresa en el tema de capacitación al personal que no tiene experiencia en el tema del recurso del tiempo, que también es bastante importante. Entonces, fueron factores que, mucho más allá de la parte económica, también afectaron tanto a la empresa como a los trabajadores, principalmente en	como nosotros lo planteamos.		por ejemplo, la generación de horas extras.

	estabilidad, que todo trabajador busca.			
6. ¿Considera que los contratos a tiempo definido vulneran los derechos de las personas a tener una estabilidad laboral?	A ver si podría verse, si lo vemos desde el lado de los trabajadores y yo también como trabajadora, pues sí, en algún en del cierto modo si nos afecta, porque como digo, creo que todo trabajador lo que busca es una estabilidad laboral y obviamente el contar con un trabajo a un largo plazo que pueda cubrir las necesidades que nosotros también como personas, como trabajadores, tenemos. Y aparte de que quizás, ciertos beneficios se pueden ver, no se pierde, pero sí se pueden ver	Un contrato con tiempo definido, Sí, porque sencillamente una persona busca un contrato que le un contrato, que le brinde una estabilidad a largo plazo y un contrato definido siempre amerita un tiempo límite y un tiempo límite para una persona, no lo hace contemplarse en esa empresa, lo hace pensar en buscar nuevas opciones, nuevas, nuevas alternativas para tener un ingreso estable y fijo para su familia.	El contrato estable en le asegura al empleado, mientras que el contrato por horas o emergente les genera inestabilidad. El contrato Sí indefinido les genera un establece una estabilidad económica, les otorga y les proporciona un crecimiento profesional adicional, con esto pueden acceder, lo que es fondos de resera, Préstamos en diferentes bancos y también a su vez, el crecimiento profesión.	Desde mi punto de vista, yo creería que sí les afecta más que todo porque se ve mermado en algunos de los derechos, ya que necesitan una estabilidad, que eso creo que yo lo que todos buscamos en sí una estabilidad, porque el empleado no es contratado a largo plazo. En este caso no es contratado a largo plazo, esto puede afectar al estado de ánimo de la persona, incluso porque usted sabe, a veces se te algunas de las personas, tenemos deudas, tenemos obligaciones pendientes. En este caso si afecta al ánimo de la persona por todos

	afectados como es del tema, quizás de préstamos de en el Bies que, obviamente, nos exigen que tengamos cierto tiempo para poder tener acceso a eso del tema de acumulación de fondos de reserva, las propias aportaciones, las vacaciones, que si bien es cierto, pues se cancelan, se pagan, pero no es lo mismo un trabajador que tiene un contrato indefinido que aparte de que nos da una estabilidad laboral, pues obviamente los beneficios sociales son mucho mejores.			los aspectos que le mencioné, también el desempeño de su trabajo va a mermar, va a disminuir, entonces yo creo que sí, sí les afecta.
7. ¿Qué medidas consideran necesarias para	A ver lo que en una empresa se hace es un tipo de	Bueno, yo parto de que el principio para afianzar un contrato	Bueno, las medidas que se toma básicamente es por	Antes de que el empleado ingrese a su puesto de trabajo,

garantizar que los trabajadores con contratos temporales gocen de una estabilidad laboral adecuada?	evaluación en cuanto al personal que ha ingresado, el personal que tiene un alto rendimiento en la empresa, pues nosotros lo consideramos para renovar el contrato, eso es lo que hacemos nosotros como política de la empresa y principalmente pues realmente en el sector florícola lo que buscamos y es un poquito, por el tema, que el trabajo sumamente fuerte a los chicos es a los que más se les busca renovar por inclusive por las áreas mismas que como empresa tenemos, pero eso es lo que. Manejamos y de algún modo y tratamos de meterle a la gente esa idea de	temporal como su nombre lo indica, es un contrato temporal, pero nosotros como empleadores y como empresa podemos ofrecer al empleado beneficios adicionales como capacitación. Beneficios como puede ser Eh certificaciones, las cuales nos traen beneficios económicos. Beneficios en salud, beneficios en Comisariato que se les ofrece a los a los trabajadores subsidios, incrementar de hecho los subsidios que se manejan aquí, no como la alimentación, nosotros podemos cubrir hasta el 80% del costo de la alimentación hasta 50% del Comisariato entonces hacer más llamativa las opciones de contratación y que el personal se sienta más	medio de una evaluación que se realiza al terminar un contrato temporal, todo de eso va a depender de su desempeño, pero medidas para una estabilidad con un contrato así no se tiene a totalmente.	pues nosotros como el área de recursos humanos que somos, socializamos el tipo de contrato que él va a firmar, obviamente él tiene que estar consciente del contrato que va a firmar, le exponemos claramente el tiempo, por el que nos va a colaborar y es muy importante eso, porque así evitamos malos entendidos o problemas al futuro y como le mencioné anteriormente en el desempeño de su trabajo, porque como usted sabe, si no tiene una estabilidad, él va a seguir dudando de si va a estar aquí, si tengo que trabajar lo que tengo que trabajar para que me

	que eso les va a generar también una estabilidad que mientras más rendimiento tengan, pues obviamente su trabajo está mucho más seguro.	estable y seguro en ese sentido, aunque su contrato no lo indique.		paguen lo que lo que necesito, entonces como que lo ideal sería que se aplicarán contratos a tiempo definido obviamente, pero las políticas de la empresa no nos los permiten. Para compensar esto es que, en la empresa, brinda incentivos, cómo le puedo decir bonos de rendimiento, bonos de por certificaciones que adquiere la empresa, también son incentivos por bueno por buen comportamiento. Asimismo, por cumplir correctamente el Reglamento interno de la empresa, o sea, tenemos diferentes formas para incentivar al

				trabajador, no necesariamente en el contrato como tal, como le mencioné, no se puede por políticas de la empresa, pero tratamos de que el personal está incentivado de alguna manera.
8. ¿Cómo piensa que afecta la falta de contratos estables o la renovación constante de contratos temporales a la seguridad laboral de los trabajadores?	Como lo que le mencionaba en la anterior respuesta, yo creo que todas las personas buscan estabilidad y eso es lo que buscan en toda empresa o el momento que van a buscar un trabajo por experiencia propia. Una de las cosas que primero dicen es con qué contrato voy a ingresar, porque obviamente la gente lo que le interesa es eso, entonces al momento de hacer	Bueno, afecta a los trabajadores en cierta medida porque también les beneficia. He de hablar del beneficio en primer lugar, que es que un trabajador que se encuentra laborando en sus actividades propias como nosotros somos una florícola y tenemos picos de producción, o sea, temporadas altas de producción, nosotros podemos acudir a ese trabajador con una oferta laboral, él puede venir a nuestra empresa, trabaja el tiempo,	Como le repetía, los contratos estables, no afectan en nada los contratos temporales generan más bien una pérdida tanto para la empresa como para los colaboradores.	Yo creería que afecta bastante en el tema del aspecto económico, que es lo principal, o sea aquí no nos podemos dar las vueltas porque es el aspecto económico netamente. Es social también porque no, porque no tendría un ingreso fijo para su hogar, para las deudas, para las obligaciones que tendría, que todos las tenemos, entonces eso aumentaría el

	una entrevista o una inducción, nos dicen, ¡pero qué contrato voy a tener y me da un contrato fijo!, ¡me dan un contrato ¡ Ya sea Productivo o cualquier tipo de contrato entonces considero que la gente siente que al tener estos estos otros contratos obviamente es una fuente de empleo que van a tener, pero consideran que no tienen esa estabilidad que ellos están buscando, que cualquiera buscamos como trabajador.	periodo de producción alta, se desvincula, vuelve a sus labores de negocio propio, Gana por ese tiempo que estuvo trabajando con nosotros y se manifiesta el beneficio en eso, no que él, ese ese trabajador realizó, realizó una labor temporal, obtuvo un beneficio adicional a su ingreso por negocio propio. Entonces ahí yo le veo ventaja, no del de la contratación temporal porque esa persona no se encuentra atada Y para él es una alternativa de ingreso económico ir a trabajar a una florícola por temporada, ahora con lo que respecta del otro lado, un aspecto negativo con lo que tiene que ver en el campo del del contrato temporal. Una persona		desempleo e incluso porque no se va a sentir cómodo con él con el desempeño como tal. Entonces, la falta de oportunidades de crecimiento gracias, son diversos, diversos factores en sí.

		que busque una estabilidad no la va a encontrar porque sencillamente se va a contratar el personal solo por tiempo definido, no mayor a un año, generalmente no es florícolas y si la persona busca estabilidad en el campo, florícola con estos contratos es un poquito difícil porque no siempre dura esa contratación mayor a un año como le comento.		
9. ¿Cómo aborda la empresa la formación y el desarrollo profesional para garantizar la continuidad y mejora de las habilidades de los empleados?	Dentro de lo que es el departamento de talento Humano, pues realmente es importante que nosotros contemos con un programa de formación y de capacitación para el personal. Obviamente, dentro del rol que cada uno realiza dentro de la empresa, no el poder capacitar y formar,	Bueno, nosotros tenemos diferentes métodos, diferentes opciones y programas de capacitaciones en lo que respecta al campo de la salud, campo familiar, campo de la seguridad. Nosotros tenemos diferentes ámbitos para abordar capacitaciones y una mejora continua personal de nuestro de nuestros trabajadores,	Bueno, la empresa cuenta con un programa de capacitación continua, donde a ellos se les permite aumentar sus conocimientos y también darles charlas de seguridad ocupacional. Con esto, para poder garantizar de que nosotros nos preocupamos por su	Bueno, para eso la empresa realiza lo que son capacitaciones, para que nuestro personal se encuentre en óptimas condiciones de hecho, porque si tenemos una capacitación adecuada, va a aumentar la productividad, la excelencia en el trabajo como tal,

	que son cosas totalmente distintas tanto en las habilidades blandas, que es el tema de trabajo en equipo. El tema de comunicación asertiva, el tema también de aceptar los cambios y obviamente el fortalecer las competencias laborales que tienen las personas, entonces contamos con un programa que anual que nos permite ir cumpliendo todo eso y que obviamente pues se va a ver reflejado posterior en las de evaluaciones de desempeño que como empresa aplicamos.	no, ellos se sienten más experimentados, se sienten personas más calificadas y aptas, y eso, como le comenté anteriormente, los hace sentirse más seguros, más estables en un trabajo y no simplemente se rigen a un contrato, ya sea este un contrato a un año como el productivo, como el emergente o un contrato por temporada, se pueden afianzar con ese tipo de con ese tipo de capacitaciones. Ellos salen, sí, si su trabajo es simplemente es por temporada, ellos salen de nuestro trabajo, de nuestro campo y se presentan en otros lugares. Si ya sea en el mismo ámbito florícolas, pero se sienten más capacitados, se sienten unas personas más experimentadas.	seguridad física y mental.	entonces nosotros aquí brindamos capacitaciones mensuales. Servicios de salud nosotros somos parte también de los beneficios de la certificación que le mencioné anteriormente. Entonces, todos estos factores conllevan a que la empresa ayude al trabajador y, de la misma manera, el trabajador ayuda a la empresa, entonces es como un dar, dar.

10. Podría usted informarme cuantos trabajadores de campo tiene la empresa para la que usted trabaja.	A ver, hay, le voy a dar el dato de mi nomina general contando personal de campo y administrativo, somos 264 personas más o menos de un rango de las personas que yo tengo como campo específicamente, sin hablar de otras áreas, son 113 personas más o menos, y pues obviamente tengo en las otras áreas también gente como es la postcosecha, que son 72 personas.	Bueno llamándolo personal de campo como tal, nosotros nos distribuimos en 4 secciones, tenemos 4 secciones en las cuales se dedican a lo que es labores de campo como tal, el Corte de la flor y la clasificación de la misma, luego tenemos también el área de la postcosecha, que es el área donde ya se procesa como tal la flor entre estas dos áreas que llamémoslo así son de campo tenemos 300 personas. Total, de empleados 551.	Total, de trabajadores 369 Trabajadores de campo 289 Personal administrativo 80	No se obtuvo la información.
11. Conoce usted cuantos trabajadores de campo están contratados bajo la modalidad contractual emergente, productivo e indefinido.	Productivo 113 Indefinidos 79 Emergente 26 Otros contratos Jornada parcial 13 Florícola 33	Productivo 210 Indefinidos 236 Emergente 90 Otros contratos Jornada parcial 15	Productivo 184 Indefinidos 102 Emergente 13 Otros contratos Jornada parcial 11 Florícola 59	No se obtuvo la información.

12. Me podría indicar si las personas que están sujetas a esta modalidad de contrato, una vez que termina su año de contratación, ¿la empresa les renueva el contrato?	Son algunas variables los primeros como te mencionaba, igual antes y previo a que se termine el contrato con la persona. Si aplicamos una evaluación de desempeño, pero siempre y cuando también tengamos vacantes en el área, depende del área también porque si es que yo, eh, son personas que quizás vinieron solo por, como por temporada, que también es de la otra modalidad contractual que tenemos, pues se evalúa de parte de la parte técnica o dependiendo del área que esté, ¿y si la persona pues tiene las competencias y	Bueno, ahí se maneja también una política de evaluación de desempeño, se somete a una evaluación al trabajador al momento de estar a punto de cumplir con el año de trabajo en el caso de los productivos y emergentes, de la del personal que maneja esta contratación, nosotros te presentamos una ficha técnica de evaluación al supervisor del área en la que se desenvuelve el trabajador en cuestión. El supervisor le aplica a una evaluación y como empresa, nosotros decidimos si le renovamos, o le finiquitamos ese contrato. Eso es lo que nos brinda a nosotros como empresa la factibilidad, no de ver si esta persona nos conviene o no, si no	Bueno, eso depende todo del desempeño que tuvo la empresa durante todo ese y también depende de la necesidad que nos indique el encargado del área. Entonces, si nos dice si está apto, se le renueva. Si en un caso dice no estamos bien con el equipo que tenemos, se hace la liquidación y se le paga todo lo que de ley.	A ver, una vez que nuestros colaboradores, cumplen con el periodo del contrato, en algunos casos se pasa el tiempo de contratación y simplemente pasan a ser indefinidos, entonces no hay ningún problema, esto sucede en la temporada de Valentín y madres, que es donde necesitamos que aumenten la producción, pero también tenemos casos en los que por obligación tenemos que despedir a los colaboradores, esas son las partes, como le mencionaba que son la alta rotación de personal, a veces no, porque simplemente no estamos de acuerdo

	las habilidades para quedarse con nosotros? Pues sí, sí lo hacemos. si nosotros tenemos la vacante y se considera que hay una persona que está apta para cubrirla, pues lo que hacemos es aplicar la evaluación de desempeño y esa persona, pues después de la evaluación pasaría a cubrir esa vacante y se quedaría ya con nosotros con la modalidad contractual que corresponda	nos conviene, sencillamente se le agradece y se paga los haberes hasta ese entonces. Si es el primer año de trabajo, será su desahucio correspondiente al año, y los haberes que se queden por liquidarlo.		con su trabajo, les decimos, que tienen que mejorar y si no lo hacen, lastimosamente es una empresa y necesitan que el trabajo lo hagan adecuadamente.
13. Me podría indicar el número de actas de finiquito de personal de contratos emergentes y productivos que	Contratos emergentes 0 Contratos productivos 16 Contratos indefinidos 0	Contratos emergentes 10 Contratos productivos 30 Contratos indefinidos 0	Contrato indefinido 1 Contrato productivo 28 Contrato emergente 0	No se obtuvo la información.

se hayan liquidado en el mes de mayo del presente año.				

Fuente: Entrevistas realizadas a expertos en contratación laboral.

Elaborado por: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

Análisis

1. ¿Cómo ha afectado la pandemia a la estabilidad laboral en la empresa?

Se puede evidenciar en base a las respuestas entregadas por parte de los entrevistados que en todos los casos la pandemia repercutió negativamente dentro de su entorno laboral y se tuvieron que ajustar a las nuevas condiciones productivas las cuales presentaron un declive en el presupuesto que tenían avizorado, no se cumplieron con los objetivos por lo cual no se obtuvieron los ingresos económicos previstos en las florícolas en cuestión razón por la cual en muchos de los casos se optó por el recorte de personal.

2. ¿Cuál es la política de la empresa en relación con los recortes de personal y cómo ha manejado situaciones similares durante el año 2021?

Los entrevistados mostraron en sus respuestas una serie de contrastes en lo que respecta al manejo de recortes de personal, en unos casos se tuvo que optar por la reducción de la jornada laboral para seguir evitando el recorte de personal y así evitar la desvinculación de los trabajadores, asegurando así una estabilidad para cada persona, pero a costo de un sueldo reducido al final del mes. Por otro lado, se implementó el uso de las nuevas modalidades contractuales que para ese entonces

surgieron como es el caso de los contratos emergentes, los cuales ya contenían en sus cláusulas la opción de reducir la jornada laboral en base a la productividad que cada florícola manejaba.

3. ¿Cómo ha sido la rotación de empleados en la empresa en los últimos años?

Se evidencia la alta rotación de personal en las fincas florícolas según la opinión de las personas entrevistadas en ciertos casos debido a la agresiva competencia, ya que se indica que las florícolas y su ubicación favorecen a que el personal permute entre una florícola y otra buscando una mejor calidad de trabajo. También se hace referencia a que la rotación de personal se ha normalizado en los últimos años. Si bien se muestra que las causas de la rotación son, la inexperiencia, el trabajo duro, desconocimiento de las labores y otros temas, esos han sido los factores que últimamente han sido la razón para la rotación del personal.

4. ¿Cuál año ha sido el más crítico en cuestión de rotación de personal?

Se hace hincapié en que siempre la rotación ha sido alta, pero los entrevistados se remiten a que en la época de pandemia se tuvo niveles elevados específicamente en los años 2020 y 2021.

5. ¿Cómo afecta o beneficia un contrato con jornada reducida a la productividad de las empresas?

Manifiestan que si bien es cierto los contratos a jornada reducida disminuyen los costos y permiten a la empresa hacer inversiones en producción, también se comenta que el hecho de contratar a un trabajador bajo una modalidad contractual emergente provoca incertidumbre al trabajador por el hecho de que su tiempo de contratación es limitado, por lo que optan por buscar una empresa ya sea en el mismo rubro o en otro pero que les proporcione un contrato más estable.

6. ¿Considera que los contratos a tiempo definido vulneran los derechos de las personas a tener una estabilidad laboral?

En contexto de los entrevistados si se considera una vulneración ya que no se puede proyectar por parte de los trabajadores una estabilidad mayor a un año y hacer planes con los beneficios que por ley se les debe al sobrepasar el año de estabilidad laboral. El empleado se mentaliza una estabilidad prematura y opta por indagar otras opciones laborales.

7. ¿Qué medidas consideran necesarias para garantizar que los trabajadores con contratos temporales gocen de una estabilidad laboral adecuada?

Se considera en ciertos casos la propuesta de una evaluación de rendimiento en los últimos días antes de renovar su contrato para así proporcionar una mayor estabilidad en el trabajador, también se menciona que se brinda a los trabajadores por parte del empleador programas de capacitación, beneficios extras a su pago de nómina y programas de capacitación.

8. ¿Cómo piensa que afecta la falta de contratos estables o la renovación constante de contratos temporales a la seguridad laboral de los trabajadores?

La inseguridad principalmente se evidencia como tema central en las respuestas a esta pregunta por qué las personas contratadas siempre van a requerir que se les ofrezca una estadía a largo plazo en el trabajo que se presentan como lo es un contrato indefinido, pero al escuchar que se va a firmar un contrato definido quizá no hacen planes para crecer en el aspecto económico de sus núcleos familiares.

9. ¿Cómo aborda la empresa la formación y el desarrollo profesional para garantizar la continuidad y mejora de las habilidades de los empleados?

Se prioriza la formación de conocimientos para el personal, tanto en comunicación, habilidades propias del área en la que se van a desempeñar para el caso de trabajadores nuevos y mejorar las habilidades adquiridas y el trabajo en equipo para el personal que ya se encuentra laborando, esto se traduce en una inversión que la empresa hace para que el desenvolvimiento del trabajador en su área sea optimo y así en el caso del ámbito florícola el personal que cuente con bajo rendimiento sea el mínimo, lo que se traduce en mejor productividad a nivel global en una finca.

10. Podría usted informarme cuantos trabajadores de campo tiene la empresa para la que usted trabaja.

Entre los profesionales entrevistados y sus respuestas podemos verificar que existe un sesenta por ciento de personal que se considera operativo, el cual realiza labores de campo como lo es el corte de la flor, la sanidad y el mantenimiento de su área de trabajo, en un promedio del treinta por ciento se centra en otra área importante de las florícolas como lo es la Postcosecha, con personal que se dedica a la clasificación, embonche y embalaje de la flor, se puede concluir en este aspecto que la mayoría de florícolas manejan proporciones similares en cuanto a distribución del personal que labora en las fincas.

11. Conoce usted cuantos trabajadores de campo están contratados bajo la modalidad contractual emergente, productivo e indefinido.

En esta pregunta se puede evidenciar que las personas argumentan que se maneja más de tres tipos de contratos y que en la mayoría de los casos el contrato predominante es el productivo, indefinido, emergente en ese orden.

12. Me podría indicar si las personas que están sujetas a esta modalidad de contrato, una vez que termina su año de contratación, ¿la empresa les renueva el contrato?

Se manifiesta de manera predominante que el colaborador que tenga esta modalidad contractual (renovable) es sometido a una evaluación de desempeño y basado en la misma, la cual es aplicada por el superior del área en la que el colaborador se desenvuelve, se le renueva o no el contrato, también se puede resaltar que si la empresa no se encuentra en alta producción también van a prescindir la renovación de estos contratos.

13. Me podría indicar el número de actas de finiquito de personal de contratos emergentes y productivos que se hayan liquidado en el mes de mayo del presente año.

En esta pregunta se puede evidenciar que el personal operativo es el que mayormente rota y de acuerdo a la proporcionalidad que nos manifestaron en la pregunta número once se liquidan o se generan actas de finiquito de personal que tenía contrato productivo y emergente, en ese orden.

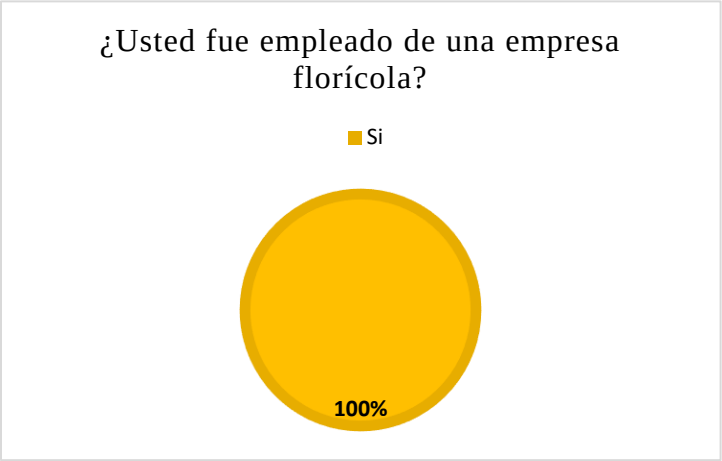
3.1.2 Resultados de la encuesta

Análisis estadístico de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas florícolas del Cantón Mejía. La estadística fue aplicada a 24 extrabajadores. Las respuestas que fueron recopiladas nos van a servir para verificar si existe una vulneración a la estabilidad laboral, bajo la modalidad contractual emergente y productiva, y también para poder analizar el impacto social y económico que vivieron los extrabajadores durante la crisis sanitaria con ocasión al Covid 19.

Pregunta 1 ¿Usted fue un empleado de una empresa florícola?

Figura 3

Empleados de una Florícola



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

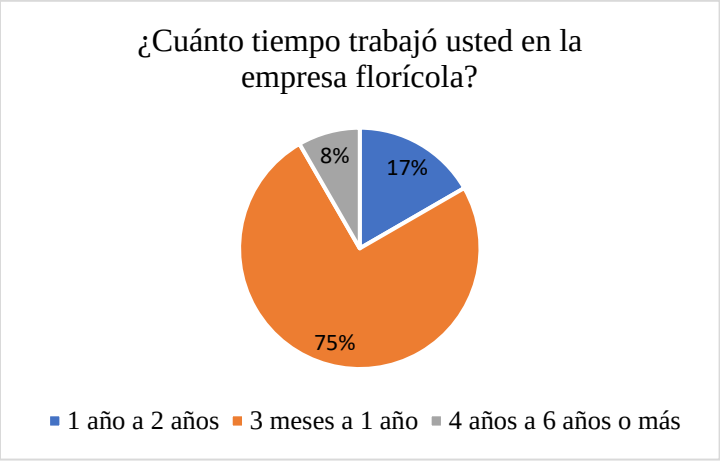
Análisis

La presente figura tiene como finalidad destacar la afirmación de que los encuestados fueron extrabajadores de florícolas con un 100%.

Pregunta 2 ¿Cuánto tiempo trabajo usted en la florícola?

Figura 4

Tiempo de Trabajo



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

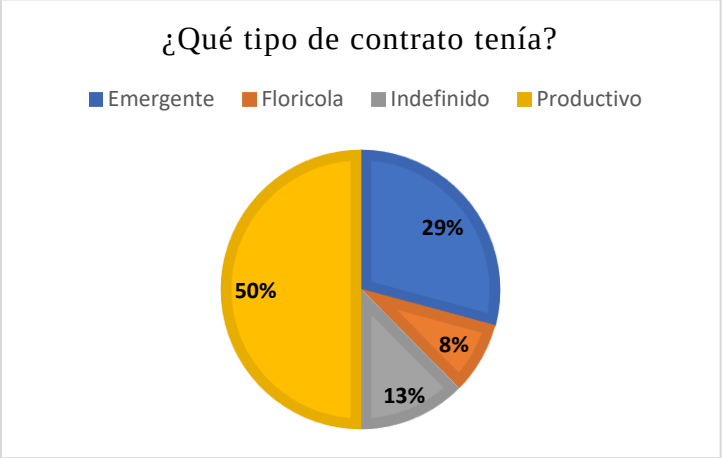
Análisis

La presente figura, muestra el tiempo que laboró el exempleado en una florícola, superando con el 75% del personal que trabajó durante 3 meses a 1 año, le sigue con el 17% del personal que trabajó 1 año a dos años, el 8% de extrabajadores trabajaron de 4 años a 6 años. De los datos recopilados se puede destacar que las personas que ingresan con contrato emergente y productivo son las que más rotación mantienen en la empresa, y por ende son los que no tienen más de un año de trabajo dentro de la empresa.

Pregunta 3 ¿Qué tipo de contrato tenía?

Figura 5

Tipo de contrato laboral



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

Análisis

La presente figura ayudará a sustentar el objetivo. Se va a verificar la estabilidad laboral de los empleados con contratos productivos y emergentes. Podemos comprobar que, durante ese periodo de tiempo, se aplicaron estas modalidades de contrato, con un valor de 50% de contratos productivos, mientras que el 29% es de contratos emergentes, tenemos 13% de contratos indefinidos, y por último un 8% de contratos florícolas, lo que nos lleva a deducir que los contratos productivos y emergentes predominaron durante esta temporada, y enlazándonos con la figura 2, se deduce que la mayoría de contratos tienen una estadía a corto plazo dentro de la empresa.

Pregunta 4 ¿Cree usted que el contrato que tenía cuando laboraba en la florícola le brindaba estabilidad?

Figura 6

El contrato le brinda Estabilidad Laboral

Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

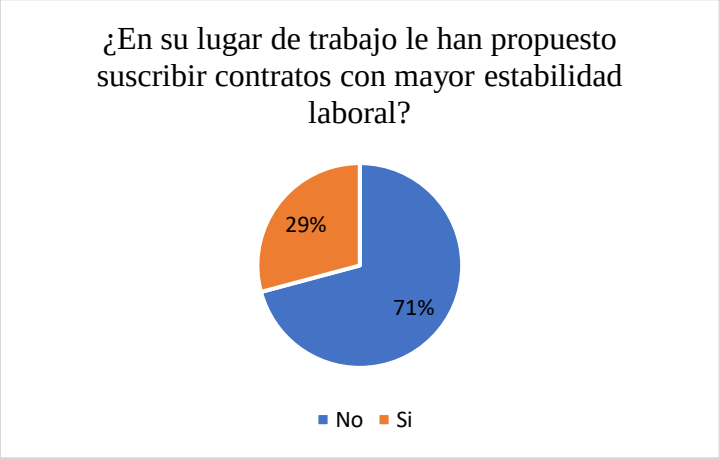
Análisis

Los encuestados respondieron con el 71% que el contrato con el que laboraba en la florícola no le brindaba estabilidad, y con un 29% si sentían que sus contratos les brindaban estabilidad. Se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados no se sentían seguros con el contrato que suscribieron.

Pregunta 5 ¿En su lugar de trabajo le han propuesto suscribir contratos con mayor estabilidad laboral?

Figura 7

Suscripción de contratos con mayor estabilidad.



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

Análisis

La respuesta de los encuestados fue no con un 71% y con 29% contestaron que, si les propusieron suscribir contratos con más estabilidad, a la mayoría de los encuestados no se les propuso suscribir contratos con mayor estabilidad dentro de las florícolas.

Pregunta 6 ¿Ha suscrito otro tipo de contrato con la empresa que no sea Productivo y Emergente?

Figura 8

Suscripción de contratos emergentes

Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

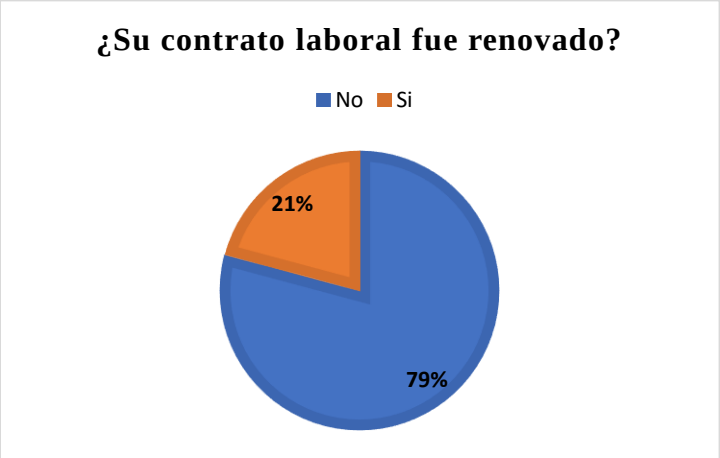
Análisis

Los encuestados respondieron con un 67% no, y con un 33% si, esto nos muestra que la mayoría de los encuestados no suscribió ningún otro tipo de contrato dentro de la florícola.

Pregunta 7 ¿Su contrato laboral fue renovado?

Figura 9

Renovación de contratos



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

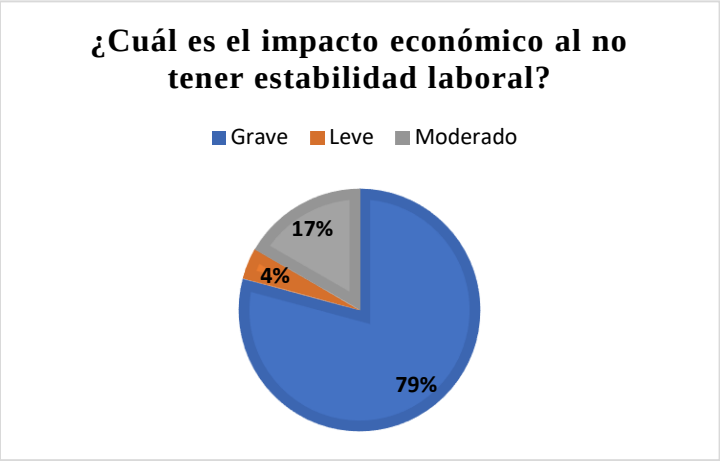
Análisis

De la presente pregunta se puede deducir que al 79% del personal no les renovaron el contrato que tenían. En este caso vamos a referirnos a la figura 3, ésta nos ayuda a verificar que los contratos emergente y productivo fueron a los que no se les renovó el contrato de trabajo, no tuvieron una estadía permanente dentro de las florícolas, ya que existe un número muy inferior de 21% de trabajadores a los que si se les renovó el contrato. Esto nos demuestra que no se brindó una estabilidad a los trabajadores, y sobre todo no se les respetaron los derechos que se encuentran consagrados en nuestra constitución.

Pregunta 8 ¿Cuál es el impacto económico al no tener estabilidad laboral?

Figura 10

Impacto económico a causa de la estabilidad laboral



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

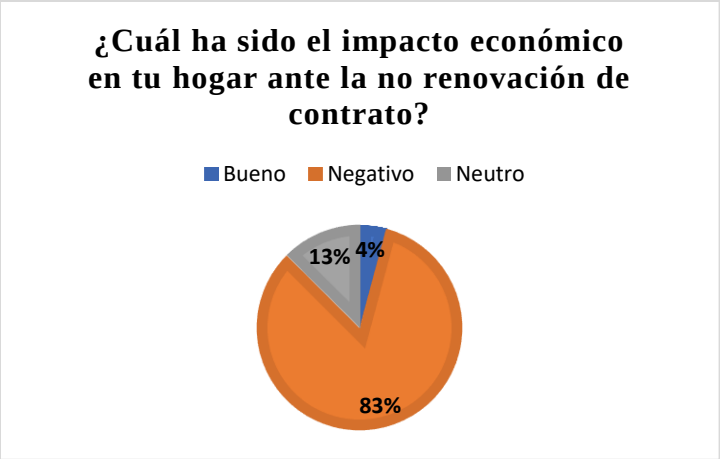
Análisis

En cuanto a esta figura, podemos resaltar que el 79% de extrabajadores tuvieron un impacto grave a causa de no tener una estabilidad laboral adecuada, el 17% de los encuestados respondió que, su impacto moderado y el 4% de los encuestados respondió que su impacto fue leve. L mayoría de los encuestados tiene un impacto económico grave a causa de no tener estabilidad laboral.

Pregunta 9 ¿Cuál ha sido el impacto económico en tu hogar ante la no renovación de contrato?

Figura 11

Impacto económico a causa de la no renovación de contratos



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

Análisis

Partiendo del objetivo planteado en la presente investigación, sobre el impacto económico de los trabajadores al no renovarles su contrato laboral durante el año 2021, se puede deducir que existió un efecto muy negativo con 83%, neutro 13% y bueno 4%, esto nos da como evidencia que los extrabajadores pasaron por momentos críticos en su economía, a causa de la no renovación de sus contratos, afectando gravemente a sus familias, viéndose limitados los derechos del buen vivir que se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Pregunta 10 ¿Qué impacto económico tiene en su hogar al trabajar bajo esta modalidad de contratos (Productivo o Emergente)?

Figura 12

Impacto económico en tu hogar a causa de contratos emergentes

Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

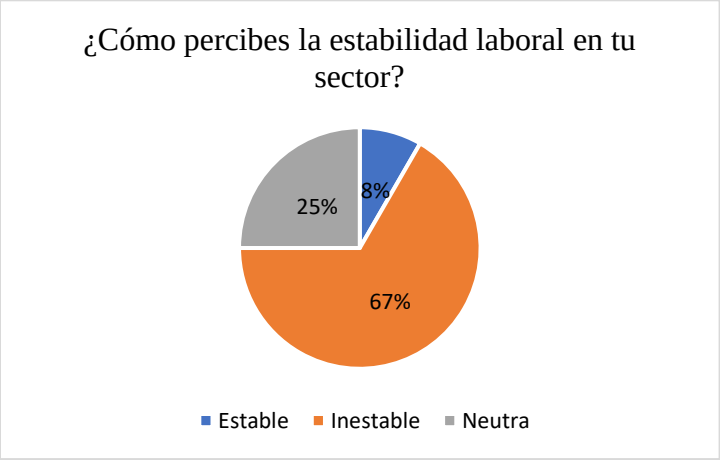
Análisis

Los encuestados respondieron con un 88% de impacto negativo, el 8% neutro y 4% positivo. El impacto económico al mantener contratos emergentes es negativo, dado que las personas solo trabajan por el tiempo que han suscrito su contrato y les toma tiempo volver a conseguir otro trabajo.

Pregunta 11 ¿Cómo percibes la estabilidad laboral en tu sector?

Figura 13

Estabilidad laboral en el sector



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

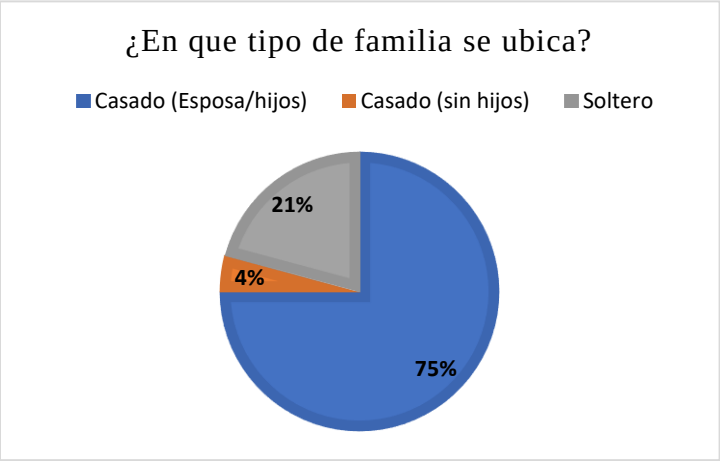
Análisis

Los encuestados respondieron que dentro de su sector existe inestabilidad con un 67%, neutra con 25% y estable con 8%. La situación del país y del sector rural que generalmente es la ubicación de las empresas florícolas se ha visto afectada, por la crisis sanitaria, a las personas se les ha complicado tener un trabajo a largo plazo y más aún contar con un empleo que le brinde la capacidad para mantener a sus familias.

Pregunta 12 ¿En qué tipo de familia se ubica?

Figura 14

Tipo de Familia



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

Análisis

La siguiente pregunta se realizó con la finalidad de verificar cuantas personas tienen una familia, y que muchos de los trabajadores son cabezas de hogar. Se puede observar que el 75% está casado con hijos, le sigue el 21% de personas que son solteras, y el 4% está casado, pero no tiene hijos. Lo que se puede analizar es que la mayoría del personal tiene que sustentar un hogar y cubrir con las necesidades de sus dependientes, brindándoles los derechos que la constitución así lo establece, ofreciéndoles la posibilidad de estudiar, de tener una vivienda digna, de tener atención a su salud, todo esto se puede conseguir a través de un empleo digno para uno de los progenitores que tienen a cargo el sustento de sus familias.

Pregunta 13 ¿Sentiste que tu empleo estuvo en riesgo debido a la situación de crisis sanitaria (Covid-19)?

Figura 15

Empleo en riesgo a causa de la Crisis sanitaria Covid 19

Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

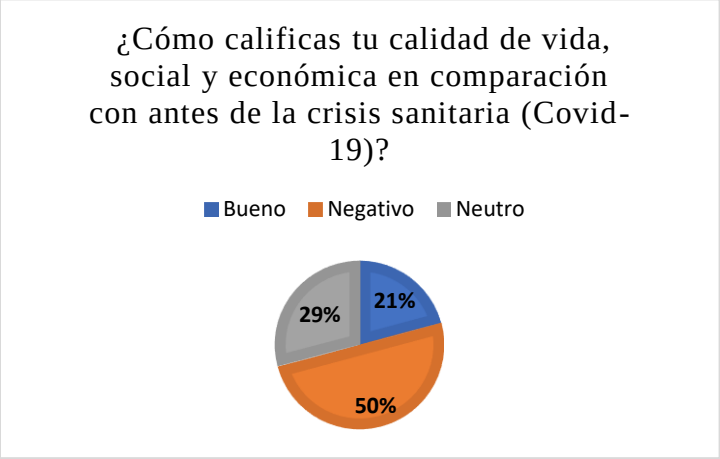
Análisis

En la siguiente pregunta, los extrabajadores respondieron con un 63% sí, ya que su estabilidad se vio violentada debido a que la crisis sanitaria afectó tanto a los sectores económicos y productivos que la mayoría de las empresas se vio afectada. De esta manera, la estadía de los trabajadores fue muy limitada, afectando a la permanencia de los trabajadores en las empresas.

Pregunta 14 ¿Cómo calificas tu calidad de vida, social y económica en comparación con antes de la crisis sanitaria (Covid-19)?

Figura 16

Calidad de vida, social y económica



Fuente: Jhoselin Maribel Manosalvas Taimal

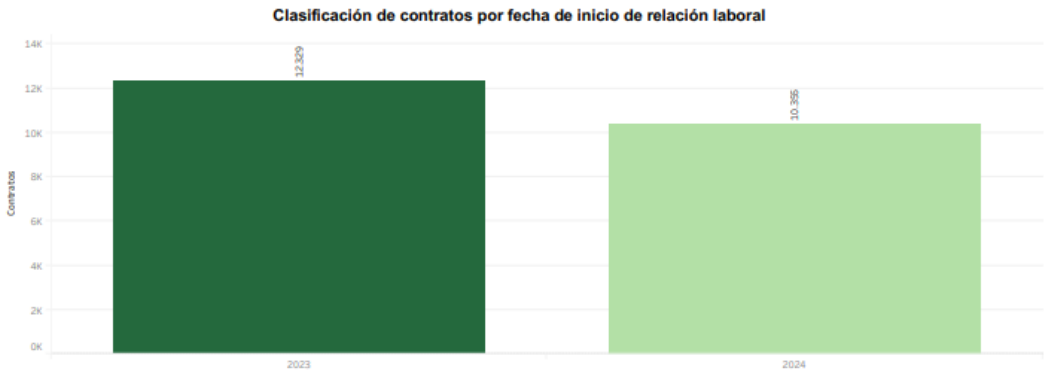
Análisis

La situación económica, social y sanitaria se ha visto envuelta en cambios radicales a partir del suceso de la pandemia, dando como resultado una calidad de vida inferior a la que llevaban antes de este suceso. Los encuestados calificaron con el 50% la calidad de vida como negativa que antes de la pandemia, con 29% neutro y con un 21% mejor que antes. Se puede deducir que la calidad de vida ha cambiado de manera radical para la ciudadanía en general.

3.1.3 Estadísticas extraídas del Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Figura 17

Clasificación de contratos por fecha de inicio de relación laboral, contratos productivos y emergentes 2023-2024



Nota: adaptado del *Sistema Único de Trabajo*, por Ministerio de Trabajo, 2024, (file:///D:/Downloads/Registro%20de%20Contratos%20(8).pdf)

Análisis

La presente figura fue extraída del Sistema Único de Trabajo, los datos que detallaremos a continuación los ubicamos en el apartado de anexos. La estadística corresponde a la provincia de Pichincha en la actividad económica de la agricultura, específicamente se refiere a los contratos especial emergente y productivo. La finalidad es observar cómo se ha ido incrementado la aplicación de estos contratos. Durante el año 2023 se han suscrito 12.329 contratos laborales y en el año 2024 se han suscrito 10.396 contratos laborales. En la actualidad, en lugar de disminuir, ha incrementado, tomando en cuenta que estos contratos fueron creados para superar la crisis sanitaria (Covid-19), y una vez superada éstos se siguen aplicando de manera normal.

3.2 Discusión

Para empezar con la elaboración de la discusión. es importante señalar que el objetivo de esta investigación versa en la vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores en las florícolas del Cantón Mejía, bajo el contrato emergente y productivo.

De este modo podemos señalar que "la estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo" (Delgado Motoa, 2020). La estabilidad durante el año 2021 se vio afectada por la aparición de esta nueva modalidad contractual que se va en contra del enunciado antes señalado. Tomando en cuenta la situación en la que el país se encontraba, la figura número 1 y 2 nos muestran el impacto económico que mantuvieron los trabajadores, ya que durante ese periodo los despidos fueron masivos. En el año 2021 existe una diferencia de 21.427 actas de finiquito en comparación a los contratos que se realizaron. Tomando en cuenta que en el transcurso de los años este índice ha subido considerablemente, esto nos da como resultado que existió una inestabilidad para los trabajadores tanto laboral, económica y social.

En cuanto a la modalidad contractual, se pudo comprobar que la estabilidad se vio comprometida, mientras que se creaba una solución para mitigar la situación económica de las empresas, no se velaba por la situación laboral de los empleados, de acuerdo con el Art. 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, esta norma nos señala que los derechos son progresivos, esta modalidad contractual se va en contra de los derechos de los trabajadores, limitándoles a tener estabilidad laboral, y gozar de los derechos del buen vivir. Con las técnicas aplicadas dentro de la investigación se han podido dar respuestas a los objetivos propuestos.

La estabilidad laboral sí ha sido vulnerada dentro de las florícolas de Cantón Mejía. De nuestros resultados en cuestión de las entrevistas se puede matizar que estas empresas no le brindan una estadía a largo plazo al trabajador, con la flexibilidad de las nuevas contrataciones de los

empleadores han optado por acogerse a estos nuevos contratos, uno de ellos el contrato productivo, el cual predomina en todas las fincas en las que se ha realizado la entrevista. Las personas bajo estas modalidades contractuales, no se les renueva su contrato laboral, para que exista una renovación, tienen que cumplir algunos aspectos que pueden ser injustos para algunos casos.

De los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, se puede afirmar que el 75% de los encuestados tuvo una estadía a corto plazo dentro de las florícolas, con un periodo de 3 meses a 1 año, y su tipo de contrato predomina entre emergente y productivo. Para dar respuesta al objetivo, los encuestados respondieron con un 79% que no se les renovó su contrato laboral, contrastando la respuesta de la entrevista, ya que es un alto índice de no renovación y no se les brinda una estabilidad bajo ninguna condición, esto corrobora que no se les brindó la estabilidad de forma adecuada. Esto accarreó un impacto económico a la no renovación, dando como resultado un 83% que impacto negativo dentro de sus hogares. A estos extrabajadores no se les propuso suscribir contratos con mayor estabilidad.

La carta magna en su “Art. 327. Prohíbe toda forma de precarización laboral” (Constitución de La República Del Ecuador, 2008). Estas modalidades contractuales se determinan por su tiempo y por trabajar según el requerimiento del empleador, durante esa temporada la jornada laboral en muchos de los casos e industrias fue reducida a la mitad de la jornada normal de trabajo, reduciendo considerablemente su salario, afectando de manera directa los derechos de los trabajadores y de sus dependientes, extrapolando lo anteriormente expuesto a nuestro caso de estudio se puede verificar que el 79%, están casados y tiene hijos a su cargo, esto conlleva a una contradicción con el articulo antes citado, acarreando un impacto económico grave del 88%, para las personas que mantenían estos contratos ya que sus ingresos fueron reducidos, afectando también a las personas que se les terminaba el tiempo de contrato quedándose sin un ingreso para su subsistencia.

Las condiciones de estos contratos se caracterizan por su duración, cuentan con un tiempo establecido, y traen consigo efectos negativos. El empleado que ingresa con estas modalidades contractuales tiene que acoger los lineamientos que estos proponen. En cuanto al contrato emergente, éste se caracteriza por la duración del contrato que será por un año y podrá renovarse por un año más, su jornada puede ser parcial o completa, reducido a la mitad las horas de trabajo y por ende, su sueldo. El contrato para sectores productivos se caracteriza porque este puede ser por un año con renovación por un año adicional, o también por el tiempo que dure la labor; este contrato cuenta con 90 días de prueba. Estas son las condiciones más significativas de esta modalidad de contratos; el empleado ya sabe la fecha en que saldrá de ese trabajo; solo el empleador puede definir la estadía del trabajador, negando la continuidad y gozar de prestaciones que se obtienen con una estadía a largo plazo.

Si nos ubicamos en el gráfico número 14 Sustraído del Sistema único de Trabajo (SUT), podemos evidenciar que en la actualidad esta modalidad de contratos se sigue aplicando de manera normal, ya que no se ha derogado ni la ley humanitaria para combatir la crisis sanitaria, ni el Acuerdo Ministerial Nro. MDT -202-132, ambas modalidades contractuales que entraron en vigor en el año 2020 se caracterizan por ser flexibles al momento de contraer la relación laboral. “La flexibilidad laboral es disminuir o eliminar el principio de la continuidad de la relación laboral también denominado estabilidad laboral, a través de la posibilidad de suscribir contratos individuales de trabajo por períodos cortos de tiempo, renovables” (Guerrón Ayala, 2003).

Nuestros resultados nos arrojan que todavía en las empresas florícolas realizan este tipo de contratos. Con el enunciado antes citado, nos deja claro que existe una arbitrariedad por parte de las empresas al seguir suscribiendo esta modalidad de contratos, sabiendo que éstas vulneran

derechos y fueron exclusivamente creadas para combatir una crisis, crisis que prácticamente se ha superado.

CAPITULO IV: Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

Como acápite del presente trabajo investigativo realizado se puede mencionar que se demuestra lo que se planteó originalmente al establecer la problemática, describir y analizar, casos prácticos, información verificada, misma que se contrastó a través de los resultados obtenidos por las diferentes metodologías aplicadas y que es objeto de debate, por la discusión que genera la toma de decisiones a nivel político, y cómo estas afectan a un grupo específico de trabajadores, en este caso el trabajador del agro, que haciendo uso de su derecho irrenunciable a desempeñar una actividad productiva se ve sujeto de aplicación de contratos laborales cuyo beneficio a mediano plazo se ve reflejado únicamente para la parte que lo contrató.

Como segunda conclusión que se puede rescatar del trabajo realizado, se hace referencia particular a que una gran mayoría de las personas que suscribieron contratos objeto de estudio de la presente investigación resultaron afectadas de manera negativa, esto principalmente atado al hecho de que por una prematura desvinculación o prescripción del contrato que firmaron, visualizaron intrínsicamente que no podían plantearse mejores condiciones de vida, vieron limitadas oportunidades de crecimiento profesional, personal y económico, ya que la incertidumbre al dejar de percibir ingresos coartaba su visión de un futuro con un trabajo estable.

Mediante las indagaciones realizadas se puede constatar que en el Ministerio de Trabajo se registran cada vez más contratos emergentes, lo cual nos lleva a concluir, que la industria florícola se desentiende de velar por la estabilidad del trabajador y prevalece por sobre lo anterior el incremento de la productividad y el aumento de los ingresos para si misma. A través de la aplicación de las encuestas se concluyó que las modalidades contractuales desde el año 2021 hasta la presente no han mejorado las condiciones económicas de los extrabajadores, demostrando así

que, si bien es cierto, al momento de la aplicación de los contratos se generó una cierta estabilidad, de ahí en adelante sencillamente esta relación de dependencia entre el contratante y contratado califica como una contratación temporal más, apegándonos al hecho de que la misma está limitada a un periodo de tiempo.

4.2 Recomendaciones

En base a la problemática establecida al inicio de la presente investigación y con los resultados obtenidos, se recomienda la derogación total de la Ley de Apoyo Humanitario y por ende la figura contractual que con ella se originó, haciendo referencia a que el estado ecuatoriano ha superado la crisis epidemiológica y el hecho de que aún se apliquen este tipo de contratos sencillamente se traduce en flexibilidad laboral, misma que conlleva a la precarización laboral.

Se recomienda como una mejor oferta laboral y el ofrecimiento de estabilidad de las florícolas del Cantón Mejía que la prioridad en la contratación sea el contrato indefinido, asegurando así una mayor estabilidad para sus trabajadores, lo que lógicamente se verá reflejado en un mayor rendimiento, a la vez que el hecho de tener contratos indefinidos en el personal de base de una florícola resulta una ventaja competitiva para la empresa.

Se recomienda la eliminación del periodo de prueba en el contrato productivo, asegurando una estabilidad especialmente orientada al trabajador carente de experiencia. Se entiende por las cifras recabadas que el contrato productivo es el más utilizado dentro de las florícolas del Cantón Mejía, por lo que es evidente que la eliminación de esta figura contractual es compleja, ya que otorga como su nombre lo indica mayor productividad en las florícolas, pero se podría regular incluyéndole dentro del Código de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Ministerial-Nro.-MDT-2020-223, Registro Oficial No. 345 (2020).

Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220, Registro Oficial No.343 1 (2020).

Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-221, Registro Oficial No. 343 (2020).

Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-222, Registro Oficial No. 345 (2020).

Andreú, J. (2002). Las técnicas de Análisis de Contenido: una revisión actualizada. *Fundación Centro de Estudios Andaluces*.

Arévalo Vela, J. (2016). Tratado De Derecho Laboral. In *ICB Research Reports* (Instituto Pacífico, Issue 9).

Brito-Salazar, D., & López-Soria, Y. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *593 Digital Publisher CEIT*, *7*(3–2). https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1161

Castro Orbe, R. D. (1995). *Tendencias actuales en el derecho colectivo de trabajo* (Pluma, Vol. 1).

Cedeño Viteri, N. (2012). *REVISTA RES NON VERBA*. *2*, 17–36.

Chiriboga, J. (2020). Impacto y estrategias en las empresas en respuesta al coronavirus. *RECIAMUC*.

Código Civil Ecuatoriano, Registro Oficial No. 46 (2005).

Código de Trabajo, Registro Oficial No. 167 1 (2005).

Constitución de La República Del Ecuador, Registro Oficial No. 449 (2008).

Delgado Motoa, B. (2020). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI*, *21*(30), 1–20. https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06

El Comercio. (2022a, June 16). Asamblea deroga parcialmente la Ley Humanitaria y aprueba facilidades de pago. *El Comercio*. https://www.elcomercio.com/actualidad/asamblea-deroga-ley-humanitaria-aprueba-facilidades-pago.html

El Comercio. (2022b, July 21). Guillermo Lasso veta totalmente la Ley humanitaria. *El Comercio*. https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/guillermo-lasso-veta-totalmente-ley-humanitaria.html

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, *7*(2). https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875

Fernández López, F. (2016). *Contratación Laboral* (Tutor Formación). https://elibro.net/es/ereader/utnorte/44207?page=1.

Fernández Sánchez, L. (2013). *Derecho del trabajo y seguridad social* (UNED). https://elibro.net/es/ereader/utnorte/48719?page=3

Folgueiras Bertomeu, P. (2016). *La entrevista*.

Gerencie.com. (2018). *Cartilla Laboral 2018* (Ecoe Ediciones). https://elibro.net/es/ereader/utnorte/70514?page=60

GRISOLIA, J. A. (2022). *Manual de Derecho Laboral: Vol. 1a ed.* (Abeledo Perrot).

Guerrero Rojas, S. C., Calero Salazar, L. A., & Gutiérrez Jaramillo, N. D. (2022). Realidad económica del sector empresarial durante el COVID-19 en el Ecuador, periodo 2020. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *7*(33), e210950. https://doi.org/10.46652/rgn.v7i33.950

Guerrón Ayala, S. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador* [Derecho Económico]. UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓNBOLÍVAR.

Guzmán López, J. E. (2011). *Estabilidad laboral y despido* (Ed. Jurídica LyL).

Hernández Herrera, J. J. S. C. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos* (Grupo Editorial Patria, Ed.; 2a. ed., Vol. 2).

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021). Boletín Técnico IPC – enero 2021. In *Bolet ín Técnico IPC Nº*.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Registro Oficial No. 229 (2020).

Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial No. 796 (2012).

Lupa Yucra, M. G., & Puma Cheje, S. A. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social, ISSN-e 2224-4131, Nº. 57, 2019, Págs. 313-320*, *57*.

Marín Boscan, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. In *Cuestiones Jurídicas: Vol. IX* (Issue 2).

Martínez Ruiz, H. (2012). *Metodología de la investigación* (Cengage Learning). https://elibro.net/es/ereader/utnorte/39957?page=4

Montoya Obregón, L. M. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*, *92*, 1–11. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Morocho-Aguirre, N., Cisneros-Aliaga, M., & Soto-Gonzalez, C. (2021a). EL COVID 19 y su impacto financiero en el sector florícola ecuatoriano. Análisis comparativo. *593 Digital Publisher CEIT*, *6*(3), 146–157. https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.553

Organización Internacional del Trabajo. (1982, June 22). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. (Núm. 158). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Pacheco Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, *13*.

Padilla-Avalos, C.-A., & Marroquín-Soto, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, *31*(4), 338–340. https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104

Paguay, M. Á., & Morales, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, *15*(2).

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del trabajo* (Depalma, Vol. 2).

Portillo Chirinos, M. L. (2015). La evolución del trabajo como derecho humano mediante los Principios de Derecho del Trabajo *. *Cuestiones Políticas*, *31*(55), 50–73. http://revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/cuep/v31n55/art04.pdf

Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. In *Red Tercer Milenio* (Vol. 1). Eduardo Durán Valdivieso. file:///D:/Desktop/Documentos%20tesis/Derecho_laboral_LIBIA_REYES_MENDOZA_Red.pdf

Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (20218). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. *Revista Científica de La Universidad de Cien fuegos*, 181–186.

Sentencia No. 3-19-JP/20 (August 5, 2020).

Sentencia N.º 053-16-SEP-CC En El Caso N.º 0577-12-EP. (February 24, 2016). http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUyMDIzJywgdXVpZDonMDI0OGM0YTEtNzNkOS00NDQ4LWJkZjYtMWM0ODI5MDVhY2I4LnBkZid9

Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del trabajo* (PUCE, Vol. 1). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Vallecilla Baena, L. F. (2019). La Relación Laboral Y El Contrato De Trabajo. *Derecho Laboral En Colombia*.

Yugsi-Yugsi, M. del R., & Jaen Jaen, C. E. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de Las Ciencias*, *7*(3), 191–213. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672

ANEXOS

Preguntas de la entrevista realizada a personal del área de recurso humanos de las florícolas del Cantón mejía**.**

1. ¿Cómo ha afectado la pandemia a la estabilidad laboral en la empresa?
2. ¿Cuál es la política de la empresa en relación con los recortes de personal y cómo ha manejado situaciones similares durante el año 2021?
3. ¿Cómo ha sido la rotación de empleados en la empresa en los últimos años?
4. ¿Cuál año ha sido el más crítico en cuestión de rotación de personal?
5. ¿Cómo afecta o beneficia un contrato con jornada reducida a la productividad de las empresas?
6. ¿Considera que los contratos a tiempo definido vulneran los derechos de las personas a tener una estabilidad laboral?
7. ¿Qué medidas consideran necesarias para garantizar que los trabajadores con contratos temporales gocen de una estabilidad laboral adecuada?
8. ¿Cómo piensa que afecta la falta de contratos estables o la renovación constante de contratos temporales a la seguridad laboral de los trabajadores?
9. ¿Cómo aborda la empresa la formación y el desarrollo profesional para garantizar la continuidad y mejora de las habilidades de los empleados?
10. Podría usted informarme cuantos trabajadores de campo tiene la empresa para la que usted trabaja.
11. Conoce usted cuantos trabajadores de campo están contratados bajo la modalidad contractual emergente, productivo e indefinido.

12. Me podría indicar si las personas que estas sujetas a esta modalidad de contrato, una vez que termina su año de contratación, ¿la empresa les renueva el contrato?
13. Me podría indicar el número de actas de finiquito de personal de contratos emergentes y productivos que se hayan liquidado en el mes de mayo del presente año.

Preguntas de la encuesta aplicada al personal inactivo de las empresas florícolas.

Encuesta estabilidad laboral en contratos productivo y emergente en las florícolas durante la crisis sanitaria del Covid 19

¿Usted fue empleado de una florícola?

Si

No

¿Cuánto tiempo trabajó usted en la empresa florícola?

3 meses a 1 año

1 año a 2 años

2 años a 4 años

4años a 6 años

¿Qué tipo de contrato tenía?

Indefinido

Productivo

Emergente

Florícola

¿Cree usted que el contrato que tenía cuando laboraba en la florícola le brindaba estabilidad?

Si

No

¿En su lugar de trabajo le han propuesto suscribir contratos con mayor estabilidad laboral?

Si

No

¿Sentiste que tu empleo estuvo en riesgo debido a la situación de crisis sanitaria (Covid-19)?

Si

No

¿Ha suscrito otro tipo de contrato con la empresa que no sea Productivo y Emergente?

Si

No

¿Su contrato laboral fue renovado?

Si

No

¿Cuál es el impacto económico al no tener estabilidad laboral?

Grave

Moderado

Leve

¿Cuál ha sido el impacto económico en tu hogar ante la no renovación de contrato?

Negativo

Neutro

Bueno

¿Qué impacto económico tiene en su hogar al trabajar bajo esta modalidad de contratos (Productivo o Emergente)?

Negativo

Neutro

Positivo

¿En qué tipo de familia se ubica?

Casado

Casado (esposa(o) con hijos)

Soltero

¿Cómo percibes la estabilidad laboral en tu sector?

Estable

Neutra

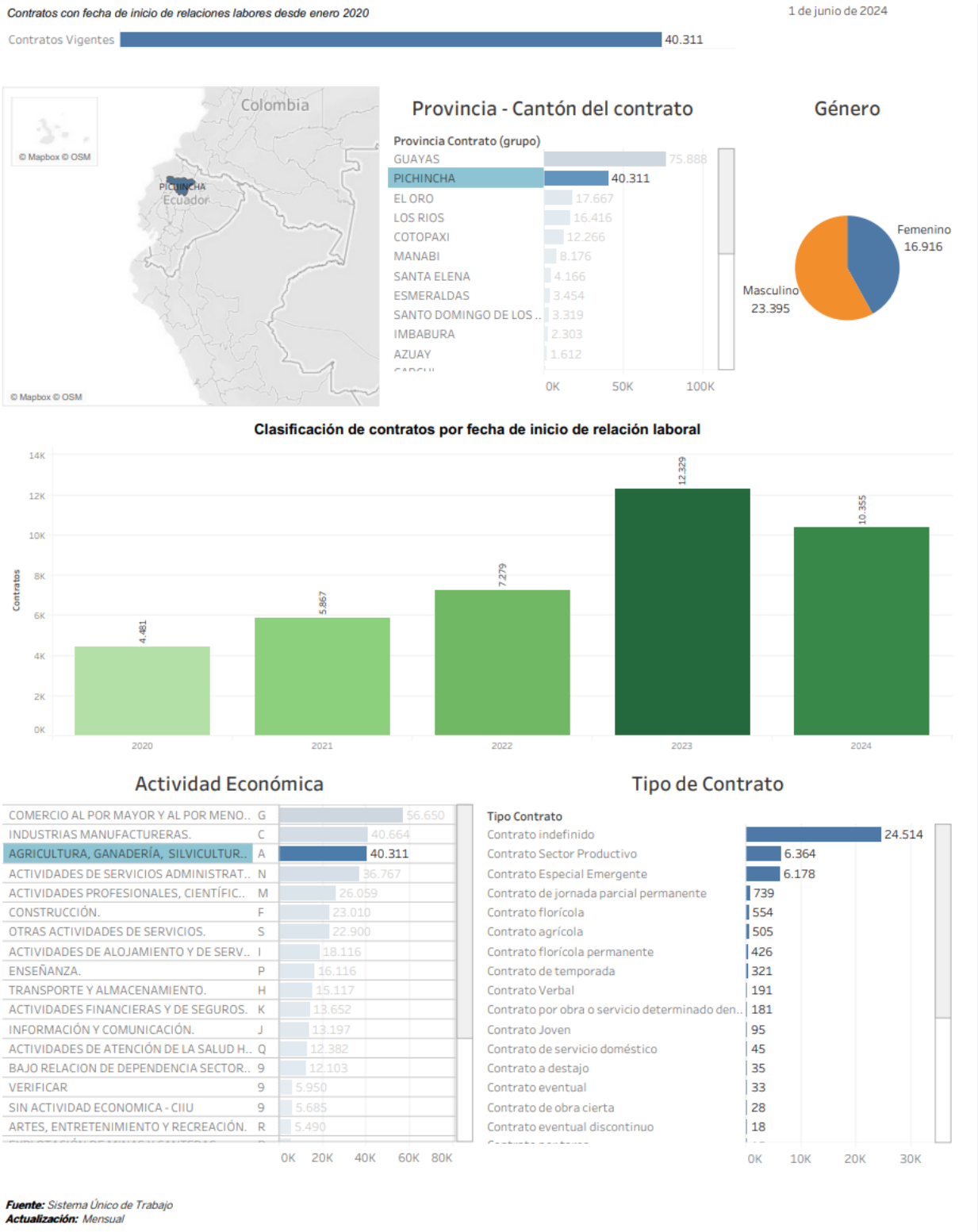
Inestable

¿Cómo calificas tu calidad de vida, social y económica en comparación con antes de la crisis sanitaria (Covid-19)?

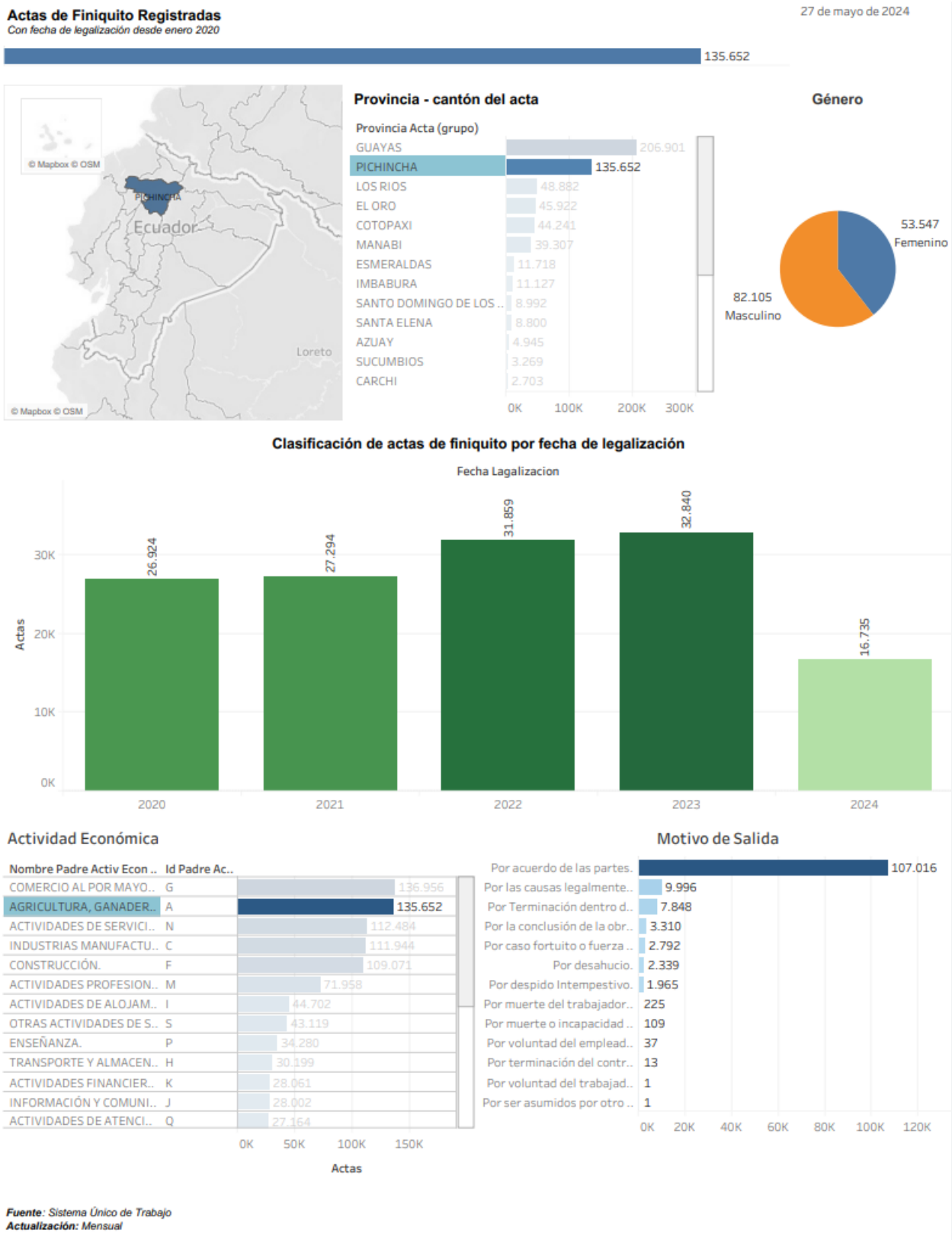
Negativa

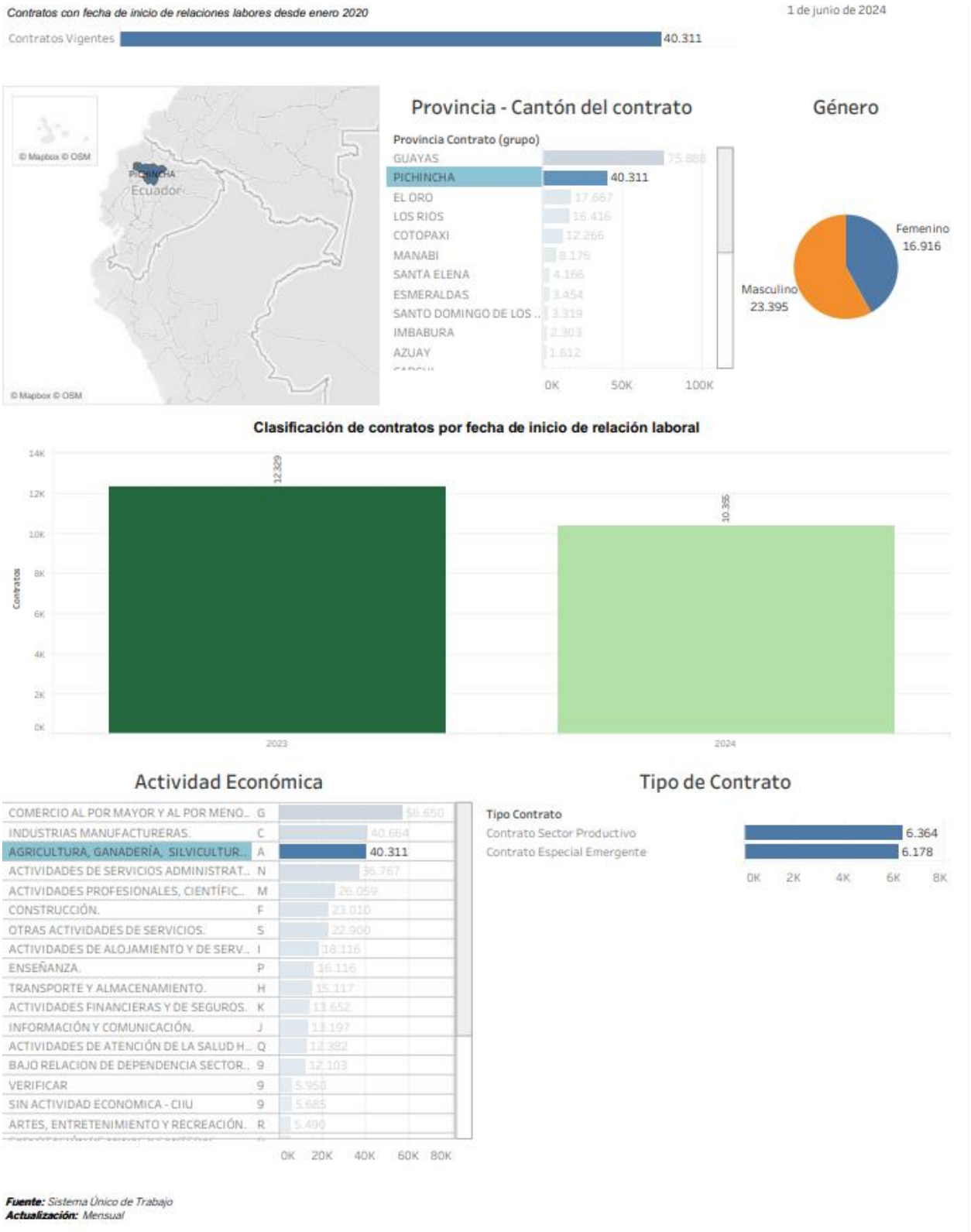
Neutro

Bueno

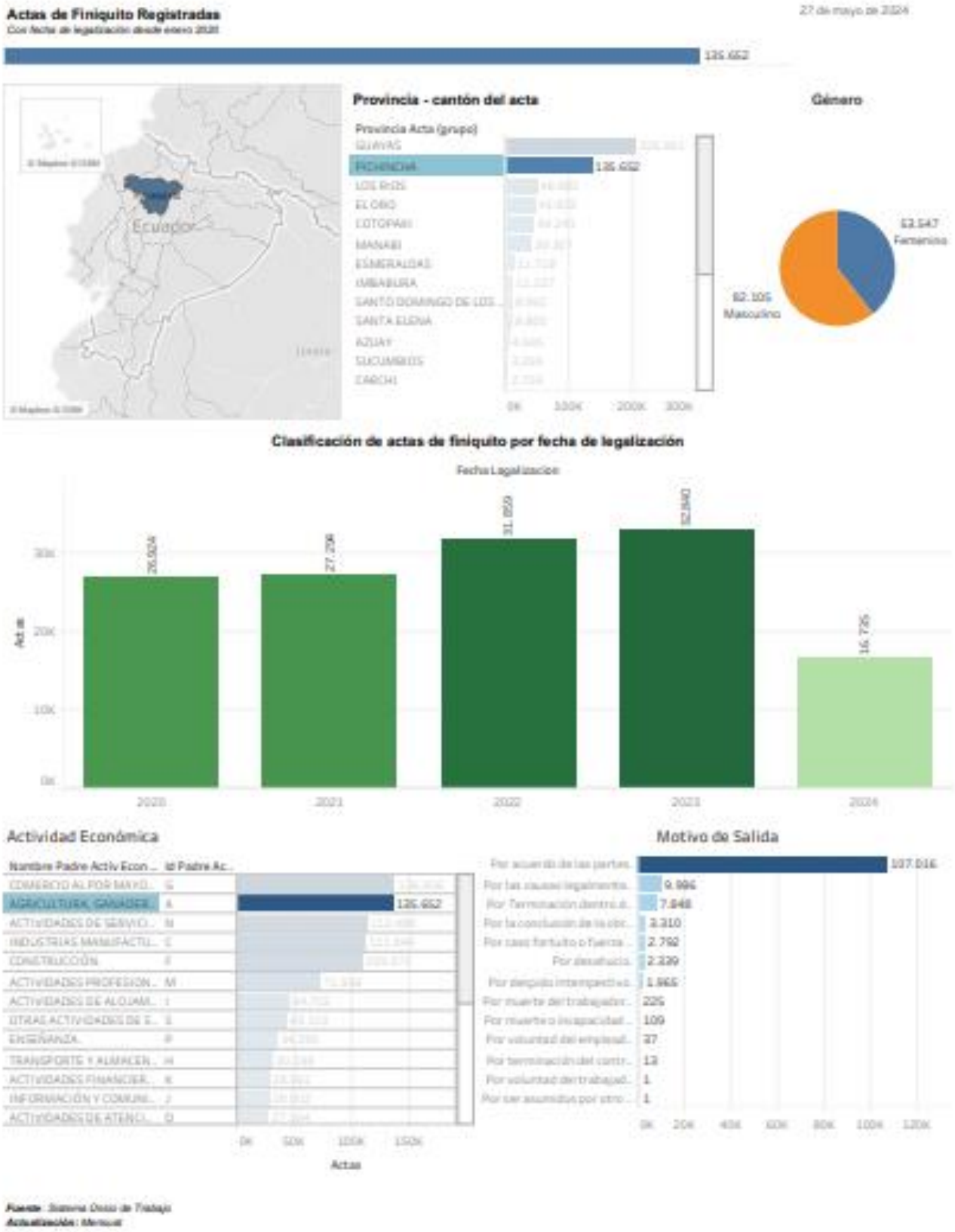


Fuente: *Sistema Único de Trabajo*
Actualización: *Mensual*


Actas de Finiquito Registradas
Con fecha de legalización desde enero 2020
27 de mayo de 2024
135.652
© Mapbox © OSM
PICHINCHA
Ecuador
Loreto
© Mapbox © OSM
Provincia - cantón del acta
Provincia Acta (grupo)
GUAYAS 206.901
PICHINCHA 135.652
LOS RIOS 48.882
EL ORO 45.922
COTOPAXI 44.241
MANABI 39.307
ESMERALDAS 11.718
IMBABURA 11.127
SANTO DOMINGO DE LOS .. 8.992
SANTA ELENA 8.800
AZUAY 4.945
SUCUMBIOS 3.269
CARCHI 2.703
0K 100K 200K 300K
Género
53.547
Femenino
82.105
Masculino
Clasificación de actas de finiquito por fecha de legalización
Fecha Lagalizacion
Actas
30K
20K
10K
0K
26.924
27.294
31.859
32.840
16.735
2020
2021
2022
2023
2024
Actividad Económica
Nombre Padre Activ Econ .. Id Padre Ac..
COMERCIO AL POR MAYO.. G 136.956
AGRICULTURA, GANADER.. A 135.652
ACTIVIDADES DE SERVICI.. N 112.484
INDUSTRIAS MANUFACTU.. C 111.944
CONSTRUCCIÓN. F 109.071
ACTIVIDADES PROFESION.. M 71.958
ACTIVIDADES DE ALOJAM.. I 44.702
OTRAS ACTIVIDADES DE S.. S 43.119
ENSEÑANZA. P 34.280
TRANSPORTE Y ALMACEN.. H 30.199
ACTIVIDADES FINANCIER.. K 28.061
INFORMACIÓN Y COMUNI.. J 28.002
ACTIVIDADES DE ATENCI.. Q 27.164
0K 50K 100K 150K
Actas
Motivo de Salida
Por acuerdo de las partes. 107.016
Por las causas legalmente.. 9.996
Por Terminación dentro d.. 7.848
Por la conclusión de la obr.. 3.310
Por caso fortuito o fuerza .. 2.792
Por desahucio. 2.339
Por despido Intempestivo. 1.965
Por muerte del trabajador.. 225
Por muerte o incapacidad .. 109
Por voluntad del emplead.. 37
Por terminación del contr.. 13
Por voluntad del trabajad.. 1
Por ser asumidos por otro .. 1
0K 20K 40K 60K 80K 100K 120K
Fuente: Sistema Único de Trabajo
Actualización: Mensual



Fuente: *Sistema Único de Trabajo*
Actualización: *Mensual*


Actas de Finiquito Registradas
Con fecha de legalización desde enero 2020
27 de mayo de 2024
125.652
Provincia - cantón del acta
Provincia Acta (grupo)
PICHINCHA
125.652
Género
12.547
Femenino
82.105
Masculino
Ecuador
Clasificación de actas de finiquito por fecha de legalización
Fecha Legalizacion
26.924
27.296
31.859
32.840
16.725
2020
2021
2022
2023
2024
Actividad Económica
Nombre Padre Activ Econ...
Id Padre Ac...
AGRICULTURA, GANADERÍ...
A
125.652
Actas
Motivo de Salida
Por acuerdo de las partes
107.016
Por las causas legalmente...
9.996
Por terminación dentro d...
7.948
Por la conclusión de la obr...
3.310
Por caso fortuito o fuerza ...
2.762
Por desahucio
2.339
Por despido intempestivo
1.965
Por muerte del trabajador
225
Por muerte o incapacidad ...
109
Por voluntad del emplead...
27
Por terminación del contr...
13
Por voluntad del trabajad...
1
Por ser asumidos por otro ...
1
Fuente: Sistema Único de Trabajo
Actualización: Mensual