



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

Los Servicios Complementarios como Mecanismos de Simulación de la Intermediación Laboral.

AUTORES:

**Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen
Romero Haz, Robin Sebastián**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO**

TUTOR:

Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin

Guayaquil, Ecuador

02 de septiembre del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen** y **Romero Haz, Robin Sebastián**, como requerimiento para la obtención del Título de Abogado.

TUTOR

JAIME LENIN
HURTADO ANGULO

Firmado digitalmente por JAIME
LENIN HURTADO ANGULO
Fecha: 2023.08.29 19:05:19
-05'00'

Dr. Jaime Lenin Hurtado Angulo, PhD

DIRECTORA DE LA CARRERA

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen y Romero Haz, Robin Sebastián**

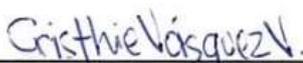
DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Los Servicios Complementarios como Mecanismos de Simulación de la Intermediación Laboral** previo a la obtención del Título de Abogado, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2023

LOS AUTORES


Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen


Romero Haz, Robin Sebastián



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen y Romero Haz, Robin Sebastián**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Los Servicios Complementarios como Mecanismos de Simulación de la Intermediación Laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2023

LOS AUTORES


Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen


Romero Haz, Robin Sebastián

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
REPORTE URKUND

URKUND || Abrir sesión

Documento: [titulacion_rev#8_VASQUEZ_ROMERO.docx](#) (D173212335)
Presentado: 2023-08-29 00:07 (-05:00)
Presentado por: cristhie.vasquez@cu.ucsg.edu.ec
Recibido: jaime.hurtado.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje: Revisión Urkund Tesis [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 13 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

	Categoría	Enlace/nombre de archivo	<input type="checkbox"/>
	Fuentes alternativas		
	Fuentes no usadas		

JAIME LENIN
HURTADO ANGULO

Firmado digitalmente por JAIME
LENIN HURTADO ANGULO
Fecha: 2023.08.29 19:12:32
-05'00'

Dr. Jaime Lenin Hurtado Angulo

Cristhie Vásquez V.

Cristhie Aileen Vásquez Valarezo

Robin

Robin Sebastián Romero Haz

AGRADECIMIENTOS

Queda en mi corazón, agradecer a Dios por sus infinitas bendiciones, a mis abuelitas; de manera especial a mis padres, Lorena y Carlos, pilares, soporte y camino de mi vida, soy el reflejo de su amor y perseverancia, gracias a su esfuerzo estoy donde estoy, gracias a ustedes puedo decir, lo logré.

Cristhie Aileen Vásquez Valarezo

Agradezco infinitamente a mis padres, Jessica y Robin, por su ayuda y apoyo incondicional, por ellos estoy donde estoy, junto a mi hermano Bryan, les agradezco por motivarme y hacerme dar cuenta de que soy capaz de hacer lo que me proponga. Y gracias también a Mauricio, como un hermano, siempre me dio la mano cuando más lo necesitaba y por enorgullecerse como si fuese mi familia. A todos ellos gracias, por sus esfuerzos, nunca me rendí y ahora estoy logrando mis metas.

Robin Sebastián Romero Haz

DEDICATORIAS

A mis padres y a Bruno, mi mejor amigo, todas las puestas de sol son tuyas, en todas sonrío por tu recuerdo y por saber que me cuidas desde el cielo.

Cristhie Aileen Vásquez Valarezo

A mi familia, mis padres y mi hermano, este logro no es solo mío, también es de ustedes.

Robin Sebastián Romero Haz



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Dr. Marco Antonio Elizalde Jalil

Oponente

Dr. Xavier Zavala Egas

Decano

Abg. Maritza Reynoso de Wright, Mgs.

Coordinadora de Unidad de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A 2023
Fecha: 29 de agosto 2023

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *LOS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS COMO MECANISMOS DE SIMULACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL* elaborado por los estudiantes *CRISTHIE AILEEN VÁSQUEZ VALAREZO* y *ROBIN SEBASTIÁN ROMERO HAZ*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **9 (NUEVE)**, lo cual los califica como *APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN*.

JAIME LENIN
HURTADO
ANGULO

Firmado digitalmente por
JAIME LENIN HURTADO
ANGULO
Fecha: 2023.08.29
19:00:57 -05'00'

Dr. Jaime Lenin Hurtado Angulo

Índice

_Toc144238779

Resumen	XII
Abstract	XIII
Introducción	2
Capítulo I: Aspectos Básicos de la Intermediación y la Tercerización Laboral	4
1. Antecedentes	4
2. Definiciones	6
2.1. Intermediación laboral	6
2.2. Tercerización laboral	7
2.3. Precarización laboral	7
2.4. Relación laboral	7
3. Naturaleza jurídica	8
4. Diferencias entre intermediación y tercerización laboral	9
Capítulo II: Intermediación Laboral y Servicios Complementarios	11
1. Tipos de intermediación laboral	11
1.1. Intermediación laboral de servicios temporales	11
1.2. Intermediación laboral de servicios complementarios	11
1.3. Intermediación laboral de servicios especiales	11
2. Ecuador antes de la regularización del Mandato Constituyente No. 8	11
3. Aplicación de la intermediación laboral en Latinoamérica	12
3.1. Ecuador	12
3.2. Perú	13
3.3. Colombia	13
3.4. México	14
3.5. Chile	15

4. Efectos de la intermediación laboral	15
5. Ventajas y desventajas de la intermediación laboral	16
6. Los servicios complementarios	17
<i>Responsabilidad Solidaria</i>	17
<i>Pago de Utilidades</i>	17
7. Breve análisis al Mandato Constituyente No. 8	18
Conclusiones	20
Recomendaciones	21
Referencias	22

Resumen

Es importante recalcar que la intermediación laboral fue erradicada en nuestro país mediante la promulgación del Mandato Constituyente No. 8 que fue aprobado en Montecristi por la Asamblea Constituyente en el año 2008, cuyo propósito fue eliminar cualquier forma de precarización laboral en el país. La intermediación laboral es la práctica de contratar trabajadores con el objetivo de ponerlos a disposición de otras empresas o terceras personas. A pesar de que nuestra legislación prohíbe tácitamente la intermediación y tercerización laboral aún persiste la práctica en algunos empleadores que contratan a sus empleados simulando que realizan servicios complementarios.

Este tema ha sido motivo de debate en nuestro país desde principios de los años 2000, provocando protestas y tensiones en la sociedad. Ante ello, la persistencia de la intermediación laboral de manera encubierta ha suscitado inquietud, abordando la necesidad de esta problemática como cuestión de investigación.

La presente investigación tiene como objetivo fundamental analizar la falta de aplicación efectiva del Mandato Constituyente No. 8, proponiendo mecanismos para asegurar una aplicación adecuada de las mismas, relacionadas con la intermediación laboral. Esta investigación se transfigura en un esfuerzo por restablecer la integridad de las relaciones laborales en Ecuador y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, como se estableció originalmente en la ley.

Palabras Claves: Mandato Constituyente No. 8, Intermediación Laboral, Derechos de los Trabajadores, Precarización Laboral, Servicios Complementarios, Simulación.

Abstract

It is important to emphasize that labor intermediation was eradicated in our country through the enactment of Mandato Constituyente No. 8, which was approved in Montecristi by the Asamblea Constituyente in the year 2008, with the purpose of eliminating any form of labor precarization in the country. Labor intermediation is the practice of hiring workers with the aim of making them available to other companies or third parties. Despite the fact that our legislation implicitly prohibits labor intermediation and outsourcing, the practice still persists in some employers who hire their employees simulating they provide complementary services.

This issue has been a subject of debate in our country since the early 2000s, leading to protests and tensions in society. Given this, the continued covert practice of labor intermediation has raised concerns, prompting the need to address this issue as a research matter.

The main objective of this research is to analyze the lack of effective implementation of Mandato Constituyente No. 8, proposing mechanisms to ensure proper enforcement of the provisions related to labor intermediation. This research represents an effort to restore the integrity of labor relations in Ecuador and to guarantee the protection of workers' rights, as originally established by law.

***Palabras Claves:** Mandato Constituyente No. 8, Labor Intermediation, Worker's Rights, Labor Precariousness, Complementary Services, Simulation.*

Introducción

La figura de la intermediación laboral se encontraba vigente en nuestra legislación hasta antes de la publicación del Mandato Constituyente No. 8 en el año 2008, en el cual se estableció que la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas forman parte de ciertas modalidades de relaciones laborales que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad.

Siendo así que, en su artículo 1 del Mandato Constituyente previamente mencionado, determina que:

Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Asamblea Constituyente, 2008, p. 2).

Según lo planteado por la Ley Reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios (Congreso Nacional, 2006), la intermediación laboral se define como aquella actividad que consiste en emplear trabajadores con la finalidad de ponerlos a disposición de una tercera persona, sea natural o jurídica, llamada usuaria que determinará sus tareas y supervisará su ejecución.

El presente trabajo de investigación jurídica se enfoca en la simulación de la intermediación laboral en forma de servicios complementarios, con la finalidad de exponer que, aunque la intermediación laboral esté prohibida desde el 2008 gracias al Mandato Constituyente No. 8, hay empresas y empleadores en la actualidad que siguen contratando bajo esta modalidad para beneficiarse, utilizando la intermediación como método de simulación de un servicio complementario. Ante esto, hemos considerado oportuno esta problemática como cuestión de investigación, el cual expone cómo la intermediación laboral oculta los derechos vulnerados de los trabajadores al ser contratados por medio de esta modalidad.

La intermediación laboral ha sido un tema de controversia en nuestro país desde el inicio de los años 2000 debido a su importancia en la economía de los

trabajadores ecuatorianos, originando así protestas en contra de esta modalidad de contratación laboral, sin embargo, por otra parte, existía apoyo aunque en menor intensidad. Esta investigación se realiza por el interés de conocer cómo el Mandato Constituyente No. 8 ha tenido efecto en el Ecuador y estudiar la falta de aplicación del mismo.

El objetivo general de este trabajo investigativo es establecer los mecanismos de aplicación de la intermediación laboral de tal manera que esta actividad sea ajena a la principal de la empresa usuaria y se considere realmente un servicio complementario. En este sentido, detallaremos como primer objetivo específico los significados de intermediación y tercerización laboral y sus diferencias, desarrollando las experiencias suscitadas en algunos países con respecto a estos dos temas. En segunda instancia, definiremos la debida aplicación de las normas en materia de intermediación para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores, con lo cual ahondaremos en los servicios complementarios.

Capítulo I: Aspectos Básicos de la Intermediación y la Tercerización Laboral

1. Antecedentes

Las prácticas de la intermediación y tercerización laboral causaron un fuerte impacto social en el Ecuador debido a la contundente manifestación de los trabajadores que prestaron sus servicios a través de estas modalidades. A primera vista establecían una significativa fuente de creación de empleos, no obstante, se estructuraron como un medio de precarización laboral que fragmentó los derechos de los trabajadores por el simple beneficio de los empleadores.

Cabe señalar que la intermediación y tercerización laboral en el Ecuador tuvo su origen en el año 2001 a través del Decreto Ejecutivo 1406 (Presidencia de la República, 2001) en el cual se determinó que:

Para acogerse a lo prescrito en este Reglamento de Contratación por Horas, los empleadores necesariamente deberán contratar directamente a los trabajadores y no por intermediación, subcontratación o tercerización, salvo los casos de contratación por contratistas o intermediarios vinculados a los que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 100 del Código del Trabajo. No se aplicará lo dispuesto en el inciso precedente en los casos de construcción civil de obras de infraestructura de duración determinada, tales como oleoductos, represas, construcción de vías, y en general, en obras públicas cuya ejecución en todo o en parte, esté a cargo del sector público y/o privado.

La norma mencionada resalta la prohibición de la tercerización e intermediación laboral en nuestro país, indicando que la contratación deberá ser realizada directamente entre las empresas y los trabajadores sin la necesidad de acudir a un intermediario, exceptuándose los trabajadores en obras de construcción civil.

En el mismo orden de ideas, es necesario identificar que otra norma que mencionó a la intermediación y tercerización laboral en nuestro país fue la Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa expedida el 6 de octubre de 2003, la misma que disponía que las entidades del sector público que necesiten la contratación por intermediación y otros de distinta naturaleza tendrán la competencia

para hacerlo siempre y cuando la imposibilidad de realizarlo por sí mismos se encuentre correctamente justificada.

En la misma ley se tiene la finalidad de regular la aplicación práctica de la intermediación y tercerización de personal para la prestación de ciertos servicios, textualmente en la Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa (Congreso Nacional, 2003) se expone:

La contratación de servicios a través de empresas de tercerización o intermediación de personal deberá respetar los derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución Política, en los convenios internacionales y leyes de la República; se sujetará a la reglamentación que para este fin expida el Presidente de la República. Las contrataciones de personal directas o a través de empresas de tercerización o intermediación de personal que no se sujeten a los términos de esta Ley Orgánica, serán nulas y originarán en consecuencia la determinación de las responsabilidades civiles, administrativas y penales de conformidad con la ley, pero en ningún caso la tercerizadora podrá pagar menos "del ochenta por ciento" del valor reconocido como emolumentos del trabajador por parte de la institución contratante.

Es importante señalar que la intermediación y tercerización laboral surgieron de la necesidad de las empresas de adquirir servicios adicionales y que su contratación debía de enmarcarse dentro de los parámetros jurídicos que tutelan los derechos de los trabajadores, respetando los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador en beneficio de la defensa de los derechos laborales.

Bajo el régimen del expresidente Lucio Gutiérrez se publicó el Decreto Ejecutivo 2166 en el cual constaban algunas disposiciones enfocadas a validar la institucionalidad que producía jurídicamente la ejecución de la intermediación y tercerización en el Ecuador. Este Decreto buscaba generar una estructura legal a la cual debían regirse quienes se dedicaban a esta actividad, en tal caso, la prestación de este servicio y realización de esa actividad quedaba únicamente sometido a sociedades que estén legalmente constituidas y bajo el riguroso campo de servicios temporales, complementarios, y de indefinida duración. Este Decreto se lo conocería como el Reglamento de Tercerizadoras que indicaba lo siguiente:

La prestación de servicios de intermediación laboral a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. Entiéndase que la relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora. (Presidencia de la República, 2004)

Además, indicaba que existían dos tipos distintos de sociedades creados para la prestación de los servicios. La primera trataba sobre las sociedades de servicios temporales, la cual se encargaba de asignar a los trabajadores a una compañía o persona natural llamada usuaria, con el objetivo de cumplir con actividades eventuales, de temporada, ocasionales o por horas. La segunda aborda las sociedades de servicios complementarios, estas eran aquellas que tenían la facultad de trabajar en actividades que no se encuentren vinculadas con el objeto principal de la compañía contratante, por ejemplo, aquellas compañías que están destinadas a la prestación de servicios que precisan de conocimientos técnicos especializados o científicos.

Con lo cual se concluye que el Mandato Constituyente No. 8 surgió por la necesidad de abolir la precarización laboral que afectó a un sin número de ecuatorianos que no encontraron estabilidad laboral producto de la intermediación, la misma que era permitida por la legislación ecuatoriana en años anteriores.

2. Definiciones

2.1. Intermediación laboral

En el primer artículo innumerado del capítulo de la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios que se encuentra en el Código del Trabajo del periodo 2005, previamente derogado en nuestra legislación, definió a la intermediación laboral como: “aquella actividad que consiste en emplear trabajadores con la finalidad de ponerlos a disposición de una tercera persona ya sea natural o jurídica que será llamada usuaria que determinará y supervisará sus tareas y ejecución de las mismas”. (Congreso Nacional, 2005)

2.2. Tercerización laboral

De igual forma, en el mismo capítulo y artículo mencionado con antelación de la norma *ibídem*, se define a la tercerización de servicios complementarios como:

Aquella actividad que realiza una persona jurídica que cuenta con su propio personal de trabajo para la ejecución de otras actividades consideradas como complementarias al proceso productivo de otra empresa. Estas actividades consideradas complementarias de la usuaria son las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter. (Congreso Nacional, 2005)

2.3. Precarización laboral

Es una situación que sufren los trabajadores y se caracteriza por la inestabilidad en la contratación y a su vez presentan vulneraciones de algunos derechos laborales, ya que suelen afectar a los salarios y a las condiciones de trabajo. (Padilla, 2019)

Así mismo, el artículo 327 de la Constitución señala lo siguiente con respecto a la precarización laboral:

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Asamblea Constituyente, 2008).

2.4. Relación laboral

El autor Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, define a la relación laboral de la siguiente manera:

Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley

del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos, ley y de sus normas supletorias. (De La Cueva, 1977)

3. Naturaleza jurídica

En el primer capítulo del Reglamento al Mandato Constituyente No. 8 se habla acerca de la prohibición de la intermediación y tercerización laboral, con su sanción respectiva en caso de infringir la norma, en esta indica que: “Se prohíbe la tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, ya derogada”. (Asamblea Constituyente, 2008)

Además, se agregó una lista de excepciones donde la prestación de actividades complementarias está permitida y es legal, las cuales son vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza. Cualquier otra actividad está sujeta a una sanción de veinte salarios básicos unificados por cada empleado tercerizado o intermediado. (Asamblea Constituyente, 2008)

A partir de la expedición del Mandato, se declaró que la contratación laboral debería ser directa y bilateral entre empleador y trabajador, ya que precisamente este Mandato fue creado con la finalidad que los trabajadores recuperen sus derechos laborales, pues se consideraba que los mismos que se encontraban sujetos a esta modalidad no estaban en igualdad de condiciones que los trabajadores que tenían una relación directa con la empresa usuaria. Existía una gran diferencia entre los trabajadores directos y los trabajadores intermediados o tercerizados y debido a la inestabilidad laboral los trabajadores se ven afectados ya que sus derechos laborales fueron vulnerados, esto dio paso a que existieran reclamos por una inadecuada aplicación de la ley. No se respetaban los derechos que tenían los trabajadores por parte de su empleador, y no existía una igualdad de condiciones entre los trabajadores tercerizados y los trabajadores directos.

La eliminación de estas figuras generó grandes cifras de desempleo ya que muchas empresas intermediadoras y tercerizadoras debían cerrar sus instalaciones ya que no sería legal seguir funcionando bajo esta modalidad. Pilar Moncayo, presidenta

de la Federación de Empresarios de la Intermediación Laboral, Promoción de Empleo y Servicios Complementarios sostuvo que el Mandato Constituyente No. 8, tendría un impacto en los 435.000 trabajadores que desempeñaban labores como intermediados en ese momento. Además, aseguró que los primeros en sufrir las consecuencias serían los empleados directos de las empresas tercerizadoras, puesto que cerca de 10.000 trabajadores a nivel nacional serían los primeros en enfrentar el desempleo. (El Universo, 2008)

Con la regulación y prohibición de la intermediación y tercerización laboral miles de personas que trabajaban bajo esta modalidad se quedaron desempleadas. Si bien es cierto que muchas empresas evadían sus obligaciones patronales y explotaban a sus empleados, había otras que no. Ecuador de por sí posee una alta tasa de desempleo, y el cerrar fuentes de empleos como lo son las intermediadoras y tercerizadoras conlleva inclusive a más gente desempleada.

Abordando el tema tratado con antelación, consideramos pertinente explicar lo entendido. Siendo así que, la intermediación laboral es aquella que emplea a trabajadores para ponerlos a disposición de una tercera persona. Los empleados tercerizados son contratados para realizar actividades de las que en la empresa usuaria no son muy comunes o no tienen la experticia para llevarlas a cabo, estas actividades son llamadas complementarias, y son específicamente actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

4. Diferencias entre intermediación y tercerización laboral

La intermediación y tercerización laboral son dos mecanismos de contratación que permiten a las empresas poder contar con fuerza laboral en sus instalaciones sin que tengan que contratar a los empleados.

Sin embargo, en nuestro país suelen confundirse los términos de la intermediación y la tercerización laboral, por lo que es válido distinguir que la intermediación tiene que ver con la relación laboral y su noción de contrato de trabajo, la cual es aplicable en labores habituales. En cuanto a la tercerización, es una herramienta de apoyo externo de tal manera que una empresa contrata a otra que sea

especializada en una actividad que no forme parte de la principal o habitual. (Nolivos, 2006)

La principal diferencia entre ambos conceptos es que, en la tercerización laboral, la compañía tercerizadora le presta un servicio a la compañía usuaria y la empresa tercerizadora es la que se encargará de supervisar a sus empleados. Por otro lado, en la intermediación, la compañía intermediadora cede a sus trabajadores a la empresa usuaria, y la empresa usuaria es la que supervisa sus actividades.

La empresa tercerizadora es la responsable de todos los resultados de su actividad, y asume todos los cargos y riesgos de la prestación de sus servicios, es decir que esta empresa tiene recursos técnicos, financieros y materiales propios, o mantiene exclusiva subordinación sobre sus trabajadores.

Por otro lado, la empresa intermediadora solo resalta la mano de obra y bajo esta particularidad no se busca desarrollar una actividad, servicio u obra en específico, sino que su finalidad es la cesión de trabajadores para poder cubrir alguna necesidad complementaria o temporal de la empresa usuaria.

Capítulo II: Intermediación Laboral y Servicios Complementarios

1. Tipos de intermediación laboral

La intermediación laboral se clasifica en tres tipos diferentes, los cuales son:

1.1. Intermediación laboral de servicios temporales

En este primer tipo de intermediación se presenta una dualidad entre la empresa usuaria y la intermediaria, en donde las actividades que se realizan solo se llevarán a cabo por un periodo determinado de tiempo.

1.2. Intermediación laboral de servicios complementarios

Los servicios complementarios son servicios que son independientes de intermediarios, esto se debe a que los intermediarios brindan a las empresas usuarias el esfuerzo para realizar las diversas actividades requeridas (Piza y Ronquillo, 2021)

1.3. Intermediación laboral de servicios especiales

Este tipo de intermediación se da en actividades específicas las cuales pueden ser de alto nivel con respecto a conocimientos técnicos o científicos. Ciertos ejemplos de estos servicios pueden ser los servicios de contabilidad, de publicidad, de auditoría, de asesoría legal, de sistemas informáticos, de selección de personal, de cobranza, de *call center*, etc. (Alvarado Luzuriaga, 2020)

2. Ecuador antes de la regularización del Mandato Constituyente

No. 8

La práctica de la tercerización laboral antes tenía una vista positiva, ya que se la consideraba como una herramienta lucrativa para los empleadores y los trabajadores puesto que permitía que las empresas den su máximo potencial al trasladar actividades para que sean ejecutadas por profesionales y a su vez generaba empleos.

De acuerdo con el Decreto Ejecutivo No. 2166 de Lucio Gutiérrez, las empresas de subcontratación constituidas ilegalmente pudieron ser controladas parcialmente para que no sigan operando, brindando así seguridad jurídica a los empleadores al celebrar contratos de trabajo bajo esta modalidad. Pero fue imposible

controlarse totalmente la evasión de impuestos y brindar protección a los trabajadores, porque no sólo las empresas informales abusaban de estas figuras, sino que; ocurría lo mismo con las empresas de subcontratación legalmente constituidas quienes obraban de una manera errónea haciendo un mal uso de esta modalidad de trabajo.

Las empresas de trabajo temporal son aquellas que envían temporalmente a sus propios trabajadores a empresas usuarias. Las empresas que deseen realizar esta actividad deberán estar legalmente constituidas y autorizadas de acuerdo con las condiciones que indica la ley. (Linares, 2021)

3. Aplicación de la intermediación laboral en Latinoamérica

En Latinoamérica, la práctica de la intermediación y tercerización laboral comenzó su auge alrededor de los años 70 puesto que se había implementado un modelo de libre mercado el cual se enfocaba en la competitividad y productividad.

Los países que conforman Latinoamérica son sin duda alguna de los que más llevan a cabo la contratación laboral bajo el modo de tercerización o intermediación. Siendo así que, en Chile, Argentina, Brasil, México y Uruguay existe un 40% de empleados que trabajan bajo el régimen de la tercerización o intermediación laboral. Esto se evidencia debido a que en países con una alta concentración de trabajadores con niveles de formación bajos y un alto porcentaje de empleo informal reducen la eficacia de la intermediación laboral.

3.1. Ecuador

La aplicación de la intermediación laboral está vinculada a la oferta y demanda del empleo y tiene como objetivo el encuentro entre la persona que ofrece un empleo y la persona que lo necesita. Sin embargo, se presentaron casos en los que las denominadas empresas fantasmas, es decir, aquellas que son jurídicamente inexistentes dieron paso a malas prácticas empresariales, haciendo que los empleados trabajasen en el mismo lugar en el cual se prestaba el servicio. En definitiva, esto provocó que muchos empleadores se aprovechen de esto al no darle a sus trabajadores una retribución acorde a los preceptos legales.

La razón por la cual grandes empresas buscaban crear empresas intermediarias era para evadir sus responsabilidades patronales ante al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la vez evadir las responsabilidades que tenía con respecto a indemnizaciones y jubilaciones patronales, también para evadir el pago de las utilidades registradas en la Superintendencia de Compañías y frente al Servicio de Rentas Internas.

En nuestro país, la aplicación de la intermediación laboral se adoptó como un intento de reducir costos a las empresas usuarias y de vulnerar los derechos laborales, esta fue una manera en la que el empleador evitaba reconocer los derechos de los trabajadores, tales como, las utilidades y jubilación patronal. La intermediación laboral ha perjudicado a muchos trabajadores que han perdido su jubilación patronal, puesto que no satisfacían con el periodo establecido dentro de la usuaria, que era la cual se beneficiaba.

3.2. Perú

En Perú, en el año 2022 se aprobó un decreto en el que se prohíbe la tercerización laboral en actividades definidas como el núcleo del negocio, frente a la cual se opusieron varias entidades tales como el Banco Central de Reserva y el Ministerio de Economía y Finanzas ya que consideraban que esto afectaría a la productividad y al empleo formal.

Un análisis realizado por la Asociación de Contribuyentes del Perú (2022) afirma que en los países que emplean mecanismos de contratación como la tercerización y la intermediación, los resultados son positivos, ya que esto permite a las empresas una mayor flexibilidad y aumenta su productividad y fuerza competitiva.

Se piensa que incluso el 60% de los trabajadores contratados bajo esta modalidad no tienen título profesional, por lo que genera empleo y también reduce el trabajo informal. Por tanto, con esta nueva regulación sólo Lima tiene el mismo número de desempleados que hace 5 años a nivel nacional.

3.3.Colombia

En Colombia, la tercerización e intermediación laboral están reguladas por el Decreto 202 expedido en el año 2011 y la Ley 1429 del año 2010, en estos mencionan

las diferentes condiciones y requisitos para que estas prácticas sean legales y no violen los derechos de los trabajadores.

En base a estas normas, estos métodos de contratación solo se darán en casos que se cumpla con ciertas condiciones específicas, tales como que la actividad que sea contratada debe de ser especializada, es decir que necesite de conocimientos determinados que no sean propios del objeto social de la compañía contratante, otra condición es que la actividad no debe de relacionarse con las funciones principales de la empresa contratante, también que la compañía contratada debe contar con autonomía financiera y administrativa para poder prestar sus servicios y de tal forma no depender ni recibir órdenes directas de la empresa contratante, y finalmente que la empresa contratada debe asumir el pago de salarios y prestaciones sociales de los trabajadores que presten sus servicios.

Si estas condiciones antes mencionadas se llegan a cumplir, la tercerización es legal y permite a las empresas reducir costos, obtener un mejor servicio de calidad, eficiencia y productividad. Por otro lado, si estas condiciones no se cumplen, dicha tercerización será considerada como una forma de evadir obligaciones laborales, llegando a vulnerar los derechos de los trabajadores, como su seguridad social, salario mínimo, vacaciones, y la estabilidad laboral.

La gestión de la intermediación laboral está administrada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, una organización que brinda y ofrece programas de capacitación gratuitos a los trabajadores del mercado colombiano. Tiene el objetivo de impulsar e implementar políticas, planes, programas y proyectos para reducir el desbalance entre la demanda de empleo y los desempleados.

3.4.México

En México, la reforma al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo modificó muchas cosas con respecto a la contratación por medio de tercerización e intermediación. En esta, se prohibió la subcontratación de personal, es decir que se prohibió la transferencia de trabajadores propios hacia otra compañía y figurar como empleadores sin llegar a tener una actividad productiva. Sin embargo, está permitida la subcontratación de obras y servicios especializados que no forme parte de la actividad económica ni del objeto social de la compañía. Estas compañías las cuales

buscan prestar servicios especializados tienen que estar debidamente registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y además deberán hacerse cargo de los trabajadores en caso de darse algún incumplimiento por parte de la empresa subcontratada.

3.5. Chile

En Chile existe la Ley No. 20.123, o también llamada la Ley de Tercerización, la cual establece y regula los parámetros para el buen funcionamiento de trabajo a nivel nacional. Esta Ley tiene la finalidad de establecer medidas necesarias y normas de cumplimiento para poder proteger a los trabajadores del régimen de subcontratación, tercerización e intermediación.

Todas las personas, naturales o jurídicas, que brinden sus servicios para ayudar y contribuir en la realización de proyectos y obras por parte de un tercero se denominan subcontratistas y están obligados a cumplir con la Ley No. 20.123.

Esta Ley les otorga a los trabajadores varias responsabilidades, entre estas se encuentran el cumplimiento del contrato que firmaron con su patrono, esto incluye la subordinación y dependencia al empleador y de cumplir con su horario laboral.

Los contratistas, por otro lado, son como cualquier empleado común, por lo que están en la obligación de recibir días de vacaciones, días festivos y tener un horario establecido en su jornada laboral. Sin embargo, no pueden afiliarse a ningún sindicato que esté relacionados con la empresa principal sino solamente los que se relacionen con la empresa contratista.

4. Efectos de la intermediación laboral

En nuestro país, los efectos negativos de la intermediación laboral han dejado una marca en este ámbito, impactando de manera adversa en la calidad de vida de los trabajadores. Este fenómeno se ve agravado por una serie de malas prácticas que han distorsionado la naturaleza de la intermediación laboral.

Lo que en un principio podría haber sido concebido como una forma legítima de empresas colocadoras de empleo según lo establecido en la Organización Internacional del Trabajo, se ha transformado en un instrumento para graves

vulneraciones de los derechos laborales básicos. Estas empresas, en lugar de actuar como intermediarias de oportunidades laborales, han sido instrumentalizadas para eludir las regulaciones de protección laboral y los estándares mínimos que se suponía debían regir las relaciones laborales, perpetuando así la inestabilidad y la desigualdad en el empleo.

A pesar de existir diferentes perspectivas entre varios autores en cuanto a la intermediación laboral, todos concluyen que esta ha vulnerado varios principios laborales, tales como el principio de irrenunciabilidad, principio de buena fe, principio de estabilidad y el principio de la primacía de la realidad. Estos principios en conjunto tienen la función de respaldar la interpretación y aplicación de las normas, así como para tomar decisiones en casos particulares. No obstante, en la práctica desleal de la intermediación laboral, estos principios no se tuvieron en cuenta. Como resultado, se vulneraron los derechos de los trabajadores, los cuales quedaron en situaciones de indefensión, sin la posibilidad de disfrutar de una vida digna, y mucho menos de acceder a un empleo decente que les permitiera mantener a sus familias. El Gobierno es el principal responsable de garantizar estos derechos, aunque lamentablemente no ha desempeñado la supervisión y control necesarios, lo que conduce a una serie de abusos que han dejado a los trabajadores en una posición de fragilidad.

5. Ventajas y desventajas de la intermediación laboral

Para las empresas que les beneficia la existencia de la intermediación laboral, representa una ventaja el adquirir personal que reemplace la ausencia de su personal sin asumir carga alguna sobre ellos. Así mismo, aseguran que es una forma de obtener personal que sea eficiente y estuvieren preparados para desarrollar de manera positiva a la empresa, sin necesidad de poner en riesgo su productividad.

Otra ventaja que se puede evidenciar en esta modalidad de trabajo es que ayuda al sector empresarial acerca de manejar utilidades altas para así presentar mayor demanda de ofertas laborales, también llena vacantes dentro de empresas sin realizar un largo proceso de selección que pueda superar grandes cantidades de dinero.

Se utiliza la intermediación laboral con el propósito de mejorar la conexión entre los solicitantes de empleo y las oportunidades laborales disponibles, también

busca agilizar la colocación de empleados en puestos de trabajo y así garantizar una buena adaptación al emparejar a los candidatos con sus roles adecuados. Cuando la intermediación laboral es realizada de manera efectiva tiene el potencial de disminuir el desempleo a corto plazo, reducir los costos asociados a las nuevas contrataciones, mitigar la rotación de personal y aumentar la eficiencia operativa de las empresas.

Sin embargo, es crucial señalar una desventaja fundamental, de que esta configuración es una simulación laboral, y, sobre todo, resulta desfavorable para los empleados, en este escenario, la seguridad laboral es difícil de lograr, los beneficios se reducen, las empresas usuarias evitan asumir responsabilidades laborales significativas y los trabajadores permanecen en posiciones financieras y legales.

6. Los servicios complementarios

Los servicios complementarios son actividades realizadas por personas jurídicas constituidas en legal y debida forma según lo establecido en la Ley de Compañías y tienen su propio personal, sin embargo, realizan labores y actividades distintas a las habituales que son consideradas esenciales para la empresa usuaria, esta forma de contratación está permitida por la ley, específicamente las actividades que respectan al servicio de vigilancia, seguridad, alimentación, limpieza y mensajería (Ministerio del Trabajo, sf)

El Ministerio del Trabajo como el ente regulador de las políticas laborales estableció en el Reglamento al Mandato Constituyente No. 8 dos puntos importantes dentro de las empresas que se dedican a las actividades complementarias, estas son:

Responsabilidad Solidaria

Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Pago de Utilidades

Los trabajadores de las empresas contratistas de actividades complementarias de acuerdo con su tiempo anual de servicios, participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas contratantes en cuyo provecho se prestó el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza

actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá estas.

Los servicios o actividades complementarias, en base a lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo en el Reglamento al Mandato No. 8 en su segundo artículo, lo define como aquellas actividades que son realizadas por personas jurídicas, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la empresa usuaria, estas pueden ser actividades complementarias de la usuaria como las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza. (Asamblea Constituyente, 2008)

En Ecuador, una empresa llamada Personal Temps, que se considera a sí misma como la líder en *outsourcing* expone cuáles son los diferentes servicios complementarios más solicitados en nuestro país, los cuales son mantenimiento, mensajería corporativa y servicio de cafetería. (Personal Temps, 2022)

7. Breve análisis al Mandato Constituyente No. 8

El Mandato Constituyente No. 8 tiene como objetivo cuestionar y evaluar nuevas prácticas laborales, como la subcontratación de servicios complementarios, la contratación por horas y la intermediación laboral, que han suscitado un profundo impacto en los derechos inherentes de los trabajadores. Se destaca en este análisis cómo estas modalidades de trabajo vulneran el principio de estabilidad laboral, de contratación colectiva, organización sindical y el pago de salarios justos. Este Mandato surge como una respuesta a estas tendencias perjudiciales, buscando erradicar por completo estas modalidades de trabajo, y así fomentar condiciones que aseguren la dignidad y el bienestar de los trabajadores ecuatorianos. Sin embargo, a pesar de la intención original de este Mandato, observamos que varias empresas usuarias continúan utilizando modalidades de contrato en detrimento de los derechos de los trabajadores, este fenómeno refleja como estas prácticas han eludido las disposiciones del mandato y han continuado aprovechándose de las ambigüedades para mantener las relaciones laborales precarias.

El primer artículo del Mandato Constituyente No. 8 establece la prohibición y eliminación de la intermediación y tercerización laboral, así como cualquier forma de

precarización en las relaciones laborales en las actividades de las que se dedique el empleador o la empresa. Esto implica que la relación laboral debe de ser directa y bilateral ya que se pretende que la contratación se realice exclusivamente entre el trabajador y empleador, excluyendo la intervención de terceros. (Asamblea Constituyente, 2008)

En relación a las empresas de servicios complementarios, el Mandato Constituyente No. 8 establece ciertas regulaciones, lo cual incluye la obligación de pagar salarios superiores al salario básico unificado, así como la obligación de compartir las utilidades de la empresa usuaria con los trabajadores, además se prohíbe que las empresas de servicios complementarios sean filiales o matrices.

Es de suma importancia comprender que hay cierto tipo de actividades que deben de ser realizadas por las empresas que sean especializadas en la misma para que se lleve a cabo de manera segura y efectiva, por ejemplo, en las actividades de seguridad, esto permite que las empresas brinden un servicio de calidad que ayude a reducir significativamente el número de delitos en comparación con el servicio de una persona que desconoce y no es experto en el tema, esto aumentaría el riesgo de lesiones. Por ende, esta actividad debe de funcionar y ser tratada como un servicio adicional, porque de lo contrario afectaría a la compañía contratante con la persona contratada.

El Mandato Constituyente No. 8 establece sanciones con multas que oscilan entre tres y veinte salarios básicos unificados. En su primera disposición transitoria se establece la integración de los trabajadores de las empresas intermediarias a las empresas usuarias, por un periodo mínimo de un año, así como restauración de las relaciones laborales de aquellos trabajadores que fueron despedidos durante el periodo de discusión del Mandato Constituyente previamente mencionado.

Conclusiones

A medida de cierre de ideas, llegamos a la conclusión que la regulación normativa de la intermediación laboral se manifiesta como una necesidad imperante, la profunda comprensión de las prácticas indebidas por parte de los empleadores desempeña un papel esencial, simplificando en gran medida la redacción de su regulación. La urgencia de la misma radica en la experiencia negativa de los empleadores que abusan de sus cargos, es de vital importancia establecer parámetros claros que guíen y supervisen este ámbito.

Ahora bien, el Mandato Constituyente No. 8 y su Reglamento reconocen la vialidad de los servicios complementarios dentro de las empresas, sin embargo, estos servicios pueden ser utilizados para eludir las responsabilidades del empleador, y señala la preocupante posibilidad de que, a pesar de la regulación, la cantidad de protecciones ofrecidas es insuficiente, lo que plantea dudas sobre su eficacia práctica para proteger los derechos de los trabajadores.

En la situación laboral actual, los empleados se encuentran en una posición vulnerable ante las diversas prácticas laborales incorrectas por parte de sus empleadores, desde horas extras no remuneradas y falta de proporcionar un trabajo seguro, la discriminación laboral y contratos abusivos, estas tácticas muestran los esfuerzos de los empleadores por evitar responsabilidades básicas.

En última instancia, la ineficacia e inflexibilidad de un marco legal poco óptimo conlleva a la vulneración de los derechos de los trabajadores y al crecimiento de la informalidad laboral. La introducción de regulaciones más estrictas y proactivas en los servicios de empleo no sólo para revertir estas tendencias negativas, sino también allanar el camino para un escenario en el que los trabajadores sean tratados de una manera justa e igualitaria en el entorno laboral.

Recomendaciones

Tras analizar exhaustivamente el Mandato Constituyente No. 8, y las demás normativas y situaciones en nuestro país acerca de la intermediación laboral, consideramos recomendable que:

- (a) La prohibición de la intermediación laboral en nuestra legislación no garantiza que deje de seguir existiendo bajo otras formas simulando una relación laboral, siendo así que consideramos necesario que se brinden mecanismos para la correcta inspección y supervisión por parte del Ministerio del Trabajo con la finalidad de asegurar el debido cumplimiento de la norma y los derechos innegables de los trabajadores.
- (b) Exista una reforma a la Ley, especificando cuáles son los trabajos no principales para cada tipo de empresa y así evitar vacíos legales y falta de interpretación a la ley.
- (c) Los empleados intermediados deben protegerse laboralmente, es decir, asegurar y cuidar su estabilidad laboral, ya que esto puede ayudar a impulsar su crecimiento personal y profesional.
- (d) Se debería sancionar el abuso de los empleadores para que, de tal manera, se evite, que este contemple realizar actuaciones que están prohibidas y que lo desvinculen de una relación directa con los trabajadores.
- (e) A los trabajadores tercerizados e intermediados deberían contratarlos la empresa usuaria de manera fija, se reconozca y se respete su estabilidad laboral de tal manera que sus años de servicios prestados sumen a la hora de su jubilación patronal.
- (f) Un proyecto de Ley que cumpla con los principios consagrados en nuestra Constitución y la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de regular de manera eficaz la práctica de la intermediación laboral y el funcionamiento de las empresas de servicios complementarios.

Referencias

- Alvarado, J. (2020, 27 de agosto). *Preguntas Frecuentes sobre el Mandato Constituyente 8, Servicios Complementarios y Servicios Técnicos Especializado*. FAQ Laboral Ecuador. <https://faq-laboral-ec.blogspot.com/2015/11/preguntas-frecuentes-sobre-el-mandato-8-servicios-complementarios-servicios-tecnicos-especializados.html>
- Cabanellas, G. (1979). Derecho Laboral. En *Diccionario Jurídico Elemental*. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Código del Trabajo. (2005, 16 de diciembre). Congreso Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Asamblea Constituyente. Artículo 327.
- De La Cueva, M. (1977). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*.
- Decreto Ejecutivo 2166. (2004, 14 de octubre). Presidencia de la República. Artículo 1.
- Asociación de Contribuyentes. (2022, 27 de abril). *El impacto de la tercerización laboral en América Latina*. <https://tucontribuyes.com/el-impacto-de-la-tercerizacion-laboral-en-america-latina/>
- CTAIMA. (2023, 19 de enero). *Ley 20123 de regulación del trabajo en régimen de subcontratación en Chile*. <https://ctaima.cl/ley-20123-regulacion-trabajo-regimen-subcontratacion-chile/>
- Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa. (2006, 6 de octubre). Congreso Nacional. Cuarta Disposición General. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo33.pdf

Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de Intermediación Laboral y la de Tercerización de Servicios Complementarios. (2006, 30 de mayo). Congreso Nacional. De la Intermediación Laboral y de la Tercerización de Servicios Complementarios.

Linares, R. (2021). *La tercerización e intermediación, la empresa fuera de la empresa, y su controversia en la instancia administrativa en el derecho laboral* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16908?mode=full>

Martín, Á. (2011, 27 de febrero). *Intermediación laboral y análisis económico*. Libertad Digital. <https://www.libremercado.com/procesos-de-aprendizaje/intermediacion-laboral-y-analisis-economico/>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Actividades Complementarias*. <https://www.trabajo.gob.ec/actividades-complementarias/>

Nolivos, I. (2006). *Tercerización no es Intermediación Laboral*.

Personal Temps. (s.f.). *Outsourcing de servicios complementarios*. <https://personaltemps.com/outsourcing-de-servicios-complementarios>

Piza, D., Ronquillo, W. (2021). *Prohibición Constitucional de intermediación laboral en relaciones de trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54948>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021, 26 de mayo). *Reforma en Materia de Subcontratación*. <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>

- SBI Asesores. (s.f). *Servicios*. <https://sbiasesores.com/expertise/servicios-complementarios/>
- Tomaya, J. (s.f). Tercerización e Intermediación Laboral. *Derecho & Sociedad*. 84-103. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792847.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, 11 de abril, 1919, https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm#:~:text=La-existencia-de-una-relacion,empleadores-0respecto-de-sus-trabajadores.
- Decreto Ejecutivo 1406. (2001, 12 de abril). Presidencia de la República. Artículo 7.
- Asamblea debate hoy la reforma laboral (2008, abril 9). *El Universo*. <https://www.eluniverso.com/2008/04/09/0001/8/46741A9D720C4F1B81FFF8EBFFC5B766.html/>
- Mandato Constituyente No. 8. (2008, 6 de mayo). Asamblea Constituyente. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
- Rivas, P. (2008, octubre). La estabilidad laboral que todos dicen defender. *Actuar en mundos plurales*. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/150/1/BFLACSO-AMP1.pdf>
- Balbín, A. N. (2017, septiembre). Discusiones en torno a la esencia del vínculo jurídico laboral. *Derechos en acción*, 2(4), 79-96. <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/issue/view/360/ReDeA2017>

- Unión General de Trabajadores [UGT]. (2017, diciembre). *La intermediación laboral: Trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países*.
https://www.ugt.es/sites/default/files/migration/intermediacionlaboral_0.pdf
- Padilla, S. (2019, 4 de diciembre). *Precariedad Laboral*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/precariidad-laboral.html>
- Twind. (2023, 3 de mayo). *Entendiendo la tercerización laboral en Colombia y su impacto en los trabajadores*. <https://twind.io/co/entendiendo-la-tercerizacion-laboral-en-colombia-y-su-impacto-en-los-trabajadores/>
- Unión Europea. (2023, 5 de mayo). *Prestar servicios en otro país*.
https://europa.eu/youreurope/business/selling-in-eu/selling-goods-services/provide-services-abroad/index_es.htm

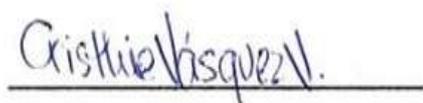
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen**, con C.C: # **0931195481** y **Romero Haz, Robin Sebastián**, con C.C: # **0955241146**, autores del trabajo de titulación: **Los Servicios Complementarios como Mecanismos de Simulación de la Intermediación Laboral**, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

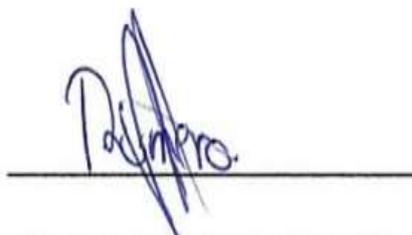
2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de septiembre del 2023**



Vásquez Valarezo, Cristhie Aileen

C.C: 0931195481



Romero Haz, Robin Sebastián

C.C: 0955241146

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Los Servicios Complementarios como Mecanismos de Simulación de la Intermediación Laboral.		
AUTORES	Cristhie Aileen Vásquez Valarezo; Robin Sebastián Romero Haz		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Jaime Lenin Hurtado Angulo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Intermediación Laboral, Tercerización Laboral, Servicios Complementarios		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Mandato Constituyente No. 8, Intermediación Laboral, Derechos de los Trabajadores, Precarización Laboral, Servicios Complementarios, Simulación.		
RESUMEN:	<p>Es importante recalcar que la intermediación laboral fue erradicada en nuestro país mediante la promulgación del Mandato Constituyente No. 8 que fue aprobado en Montecristi por la Asamblea Constituyente en el año 2008, cuyo propósito fue eliminar cualquier forma de precarización laboral en el país. La intermediación laboral es la práctica de contratar trabajadores con el objetivo de ponerlos a disposición de otras empresas o terceras personas. A pesar de que nuestra legislación prohíbe tácitamente la intermediación y tercerización laboral aún persiste la práctica en algunos empleadores que contratan a sus empleados simulando que realizan servicios complementarios.</p> <p>Este tema ha sido motivo de debate en nuestro país desde principios de los años 2000, provocando protestas y tensiones en la sociedad. Ante ello, la persistencia de la intermediación laboral de manera encubierta ha suscitado inquietud, abordando la necesidad de esta problemática como cuestión de investigación.</p> <p>La presente investigación tiene como objetivo fundamental analizar la falta de aplicación efectiva del Mandato Constituyente No. 8, proponiendo mecanismos para asegurar una aplicación adecuada de las mismas, relacionadas con la intermediación laboral. Esta investigación se transfigura en un esfuerzo por restablecer la integridad de las relaciones laborales en Ecuador y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, como se estableció originalmente en la ley.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-982217081 +593-993437728	E-mail: cristhie.vasquez@cu.ucsg.edu.ec robin.romero@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			