



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Limitaciones en la indeterminación de funciones laborales en el
derecho ecuatoriano**

AUTORES:

**Pesantez Pluas Angie Sophia
Quiñonez Reyes Jenniffer Elizabeth**

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

TUTOR:

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

25 de agosto del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Pesantez Pluas, Angie Sophia y Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR (A)



Validar únicamente en FismatEC.
Firmado electrónicamente por:
**EDUARDO XAVIER
MONAR VIÑA**

f. _____

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2026.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Pesantez Pluas, Angie Sophia y Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth;

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Limitaciones en la indeterminación de funciones laborales en el derecho ecuatoriano** 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 25 días del mes de agosto del año 2026

AUTORES

**ANGIE SOPHIA
PESANTEZ
PLUAS**

Firmado digitalmente
por ANGIE SOPHIA
PESANTEZ PLUAS
Fecha: 2026.08.26
11:03:56 -05'00'

f. _____

Pesantez Pluas, Angie Sophia

**JENNIFFER
ELIZABETH
QUIÑONEZ
REYES**

Firmado digitalmente
por JENNIFFER
ELIZABETH QUIÑONEZ
REYES
Fecha: 2026.08.26
11:19:29 -05'00'

f. _____

Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

**Nosotras, Pesantez Pluas, Angie Sophia;
Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Limitaciones en la indeterminación de funciones laborales en el derecho ecuatoriano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2026

AUTORES

f. **ANGIE SOPHIA
PESANTEZ
PLUAS**
Firmado digitalmente por
ANGIE SOPHIA PESANTEZ
PLUAS
Fecha: 2026.08.25 21:44:04
-05'00'

Pesantez Pluas, Angie Sophia

f. **JENNIFFER
ELIZABETH
QUIÑONEZ REYES**
Firmado digitalmente por
JENNIFFER ELIZABETH
QUIÑONEZ REYES
Fecha: 2026.08.25
21:42:56 -05'00'

Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Reporte COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

TESIS PESANTEZ - QUIÑONEZ (1) (1)

ID : 9ff12952dd683760a061df5fb273a9f748aae518



4%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : TESIS PESANTEZ - QUIÑONEZ (1) (1).txt
Tamaño del archivo original : 439,32 kB
Número de palabras : 11.925

Depositante : Eduardo Xavier Monar Viña
Fecha de depósito : 25 de agosto de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 25 de agosto de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



AUTORES

ANGIE SOPHIA
PESANTEZ
PLUAS

Firmado digitalmente
por ANGIE SOPHIA
PESANTEZ PLUAS
Fecha: 2026.08.25
21:23:50 -05'00'

f.

Pesantez Pluas, Angie Sophia

JENNIFFER
ELIZABETH
QUIÑONEZ REYES

Firmado digitalmente por
JENNIFFER ELIZABETH
QUIÑONEZ REYES
Fecha: 2026.08.25
21:22:34 -05'00'

f.

Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth

TUTOR



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
**EDUARDO XAVIER
MONAR VIÑA**

f.

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

AGRADECIMIENTO

La culminación de esta etapa representa no solo el cumplimiento de una meta académica, sino también el resultado de años de esfuerzo, sacrificios y aprendizajes. Por ello, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a quienes estuvieron presentes y me acompañaron a lo largo de este camino:

A mis padres, por ser mi principal apoyo y pilar durante este proceso. A mi papá, por sus incalculables esfuerzos y sacrificios para que pudiera cumplir con mis responsabilidades universitarias y seguir avanzando hacia esta meta. A mi mamá, por su carácter firme, por impulsarme a no rendirme y por acompañarme con su amor y apoyo en cada paso.

A mi hermana mayor, por estar siempre pendiente de mí y brindarme su ayuda cuando la necesité; y a mis hermanas menores, por su cariño, compañía y apoyo en los momentos más importantes.

A mi tía Norma, quien desde mi niñez fue como una segunda madre para mí. Gracias por cuidarme, acompañarme y brindarme siempre tu cariño. Una parte de quien soy hoy también es gracias a ti.

A mi abuela, a quien amo con todo mi corazón. Hubiera deseado que pudiera estar aquí para compartir este momento y verme alcanzar esta meta, y aunque ya no pueda acompañarme físicamente, su recuerdo y su amor permanecen conmigo. Este logro también se lo dedico a ella, con todo mi amor.

A los profesores que dejaron una huella en mi formación, por compartir sus conocimientos y contribuir a mi crecimiento profesional.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, me acompañaron, apoyaron y alentaron durante este camino. Cada palabra, gesto y muestra de cariño fue parte de este logro.

- **Angie Sophia Pesantez Pluas**

Este trabajo no habría sido posible sin el apoyo, la confianza y el ejemplo de las personas que me han acompañado durante mi camino académico y personal.

A mi padre Juan Carlos, cuyo esfuerzo constante y disciplina diaria me enseñaron que los sueños se alcanzan con sacrificio, responsabilidad y confianza en uno mismo. Su fortaleza y manera de enfrentar los retos de la vida han sido de gran inspiración en cada etapa de mi formación.

A mi madre Elizabeth, por su amor incondicional, y la sabiduría de sus consejos. Su fe y confianza en mí, incluso en los momentos los que yo misma dudaba, fueron el pilar que me sostuvo. Gracias por el sacrificio y el tiempo que invirtió, por los valores y enseñanzas que cultivó en mí desde temprana edad, porque todo eso me ha convertido en quien soy actualmente.

A mi hermano Henry, quien me acompañó al inicio de mi carrera y hoy me acompaña a celebrar este logro desde el cielo. Gracias por sacarme sonrisas en los momentos difíciles, darme motivación y enseñarme que la vida no es fácil, pero aun así todo sacrificio trae su recompensa.

A mis amigas y amigos, familiares, docentes y personas que tuvieron un paso corto en mi vida, pero aun así dejaron una huella en mí corazón. Gracias a todos por sus palabras de aliento, por confiar en mis capacidades y por recordarme en los momentos de mayor cansancio que era capaz de llegar a la meta.

Este camino me enseñó que la vida no es cuestión de suerte, sino es el encuentro entre la oportunidad y la resiliencia. Hoy recojo los frutos de la constancia, pero también de la confianza, el respaldo y el cariño que recibí de quienes me rodearon.

A todos ustedes, mi eterna y sincera gratitud.

- **Jennifer Elizabeth Quiñonez Reyes**

DEDICATORIA

A mi abuela Rosario.

A ti una de las mujeres más fuertes que llegué a conocer, que siempre quisiste verme graduar y que ya no estás aquí para compartir conmigo este momento.

Me hubiera gustado poder decirte que lo logré, verte orgullosa y tenerte a mi lado en este día que tanto esperé. Sé que este era también uno de tus deseos, y por eso hoy quiero dedicarte este logro.

Sé que una parte de ti está presente en todo lo que he conseguido, así que gracias por haber sido parte de mi vida, por enseñarme a ser valiente y por el lugar tan especial que siempre tendrás en mi corazón.

Lo logré, abuela. Esta tesis es para ti.

- **Angie Sophia Pesantez Pluas**

Este trabajo me lo dedico a mí misma, porque sé todo lo que costó llegar hasta aquí. A cada noche de desvelo, a cada día en que pensé que no podía más y aun así hallé la forma de seguir adelante. A mi paciencia, a mi disciplina y a la fuerza que descubrí en mí cuando la vida se ponía más difícil.

Me agradezco por no rendirme, por mantener la autoconfianza cuando las dudas invadían mi mente y nada era certero. Por aprender a levantarme después de cada tropiezo y por recordarme que para cumplir mis sueños es necesario trabajarlos con constancia.

Acojo este logro como un regalo que me doy fruto de mi esfuerzo y la decisión de nunca abandonar lo que realmente quiero. A la Jenniffer del pasado que nunca se imaginó llegar tan lejos, pero a pesar de los miedos lo intentó; a mi yo del presente, por seguir dedicándome a mejorar cada aspecto de mi vida; y a mi yo del futuro, que aprovechará las oportunidades que vendrán como producto de todo el tiempo y esfuerzo invertido día a día.

- **Jenniffer Elizabeth Quiñonez Reyes**



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO DE CARRERA

f. _____

Ab. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: Semestre A - 2026
Fecha: 25 de agosto 2026

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *Limitaciones en la indeterminación de funciones laborales en el derecho ecuatoriano* elaborado por los estudiantes *Pesantez Pluas, Angie Sophia* y *Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación **9 (nueve)**, lo cual los califica como **APTO(A)s PARA LA SUSTENTACIÓN**.



Validar únicamente en FimafC.
Firmado electrónicamente por:
**EDUARDO XAVIER
MONAR VINA**

Ab. Eduardo Xavier Monar Viña

ÍNDICE

RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO	4
 CAPÍTULO I: EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL..	4
El Derecho Laboral ecuatoriano	4
El contrato de trabajo: elementos y regulación.....	7
La relación laboral	15
Definición y características de la relación laboral	15
La subordinación como elemento característico de la relación laboral	17
Diferencia entre relación laboral y contrato de trabajo.....	18
Definición doctrinaria	20
Definición legal en el ordenamiento ecuatoriano	20
Naturaleza jurídica del contrato de trabajo	21
 CAPÍTULO II: ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDETERMINACIÓN FUNCIONAL CONTRATUAL Y SUS LÍMITES EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO	21
Problema jurídico derivado de la falta de determinación de funciones.....	21
Vacío o indeterminación en la regulación laboral ecuatoriana.....	22
Interpretación de estas cláusulas a la luz de los principios del derecho laboral .	23
Propuesta de criterios para delimitar la asignación de funciones adicionales	24
La indeterminación funcional como vector operativo del acoso laboral (mobbing) e inducción a la renuncia	25

CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31

RESUMEN

El contrato de trabajo es un instrumento mediante el cual se puede regular la relación laboral entre empleador y trabajador, estableciendo derechos y obligaciones de ambas partes, y considerando que en la práctica laboral ecuatoriana llega a ser frecuente la incorporación de cláusulas amplias que permiten al empleador determinar o modificar las funciones del trabajador, lo cual puede generar afectaciones cuando dichas facultades no se encuentran claramente delimitadas dentro del contrato y del ordenamiento jurídico. Es por esto que la presente investigación tiene como objetivo analizar la indeterminación de funciones en el contrato de trabajo y su incidencia en la vulneración de los derechos del trabajador dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, y para ello se desarrolló una investigación con enfoque cualitativo, de carácter descriptivo y analítico, mediante la aplicación de los métodos jurídico-doctrinal, jurídico-normativo y de análisis documental en el estudio de la legislación ecuatoriana, la doctrina y los principios del Derecho del Trabajo dando como resultado que las cláusulas contractuales indeterminadas respecto de las funciones del trabajador favorece interpretaciones discrecionales, lo que incrementa el riesgo de vulneración de derechos como la seguridad jurídica, la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador.

Palabras Claves: indeterminación, contrato de trabajo, relación laboral, cláusulas contractuales, derechos del trabajador, vulneración de derechos, delimitación de funciones.

ABSTRACT

The employment contract is an instrument through which the labor relationship between employer and worker can be regulated, establishing rights and obligations of both parties, and considering that in Ecuadorian labor practice it becomes common to incorporate broad clauses that allow the employer to determine or modify the worker's functions, That may cause damage where those powers are not clearly defined within the contract and the legal system. That is why this research aims to analyze the indeterminacy of functions in the employment contract and its impact on the violation of workers' rights within the Ecuadorian legal system, and for this research was developed with a qualitative approach, descriptive and analytical character, through the application of the methods juridical-doctrinal, juridical-normative and documentary analysis in the study of Ecuadorian law, The doctrine and principles of Labour law result in indeterminate contractual clauses regarding the functions of the worker favoring discretionary interpretations, which increases the risk of infringement of rights such as legal certainty, job stability and worker dignity. That is why it is essential to define precisely the functions of employment within the employment contract and to strengthen the legal criteria governing the exercise of management powers by the employer, in order to ensure a balance between the powers of the employer and the effective protection of workers' rights in Ecuador.

Keywords: indeterminacy, employment contract, employment relationship, contractual clauses, employee rights, violation of rights, delimitation of functions.

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye una actividad esencial para el desarrollo económico, social y humano, debido a que no solo representa un medio a través del cual las personas obtienen los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y alcanzar condiciones dignas de vida, sino que también constituye un espacio para el ejercicio de derechos fundamentales y para el desarrollo de la personalidad. Por esta razón, las relaciones derivadas de la prestación de servicios bajo dependencia requieren de un marco jurídico que establezca límites claros al ejercicio de las facultades del empleador y, al mismo tiempo, garantice la protección de la parte que se encuentra en una posición jurídica y económica generalmente más vulnerable.

Uno de los aspectos que genera especial interés jurídico se relaciona con aquellas cláusulas contractuales mediante las cuales las funciones del trabajador son establecidas de manera excesivamente general, ambigua o indeterminada. En determinadas relaciones laborales pueden incorporarse expresiones que facultan al empleador para asignar al trabajador cualquier actividad que considere necesaria, incluso cuando esta no se encuentre claramente vinculada con el cargo originalmente contratado. Si bien este tipo de estipulaciones puede responder a la necesidad empresarial de mantener cierta flexibilidad organizativa, su utilización sin parámetros objetivos puede producir una situación de incertidumbre respecto del verdadero alcance de las obligaciones asumidas por el trabajador.

En este sentido, la problemática central de la presente investigación se encuentra relacionada con la posible afectación de los derechos del trabajador derivada de la indeterminación de sus funciones y del ejercicio del poder de dirección sin parámetros suficientemente delimitados. Una situación de esta naturaleza puede generar incertidumbre sobre las obligaciones laborales, facilitar decisiones discrecionales y producir modificaciones que excedan los límites de la relación contractual. De igual manera, puede entrar en conflicto con principios esenciales del Derecho del Trabajo, entre ellos la seguridad jurídica, la irrenunciabilidad de derechos, la protección del trabajador, la dignidad humana y la estabilidad laboral.

Desde esta perspectiva, el objeto de estudio de la presente investigación está constituido por el contrato de trabajo como fuente de derechos y obligaciones dentro

de la relación laboral. A partir de la problemática expuesta, se formula como pregunta principal de investigación la siguiente: ¿De qué manera la indeterminación de funciones en el contrato de trabajo puede vulnerar los derechos del trabajador dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y cuáles son los criterios jurídicos que permiten delimitar el ejercicio del poder de dirección del empleador?

La investigación parte de la premisa de que la incorporación de cláusulas contractuales que establecen las funciones del trabajador de manera indeterminada, ambigua o excesivamente amplia, cuando no se encuentran sujetas a límites objetivos y jurídicamente verificables, puede favorecer un ejercicio discrecional del poder de dirección y generar situaciones susceptibles de afectar los derechos laborales.

En correspondencia con esta problemática, el objetivo general de la investigación consiste en analizar las limitaciones en la indeterminación de funciones en el contrato de trabajo y su incidencia en la posible vulneración de los derechos del trabajador dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, mediante el estudio de la normativa vigente, la doctrina especializada y los principios que regulan el Derecho del Trabajo. Para el cumplimiento de este propósito se examinarán los fundamentos jurídicos del contrato de trabajo, el contenido y alcance del poder de dirección del empleador, los límites derivados de los derechos fundamentales del trabajador y las consecuencias jurídicas que pueden producirse cuando las funciones son modificadas sin criterios objetivos y razonables.

Metodológicamente, el estudio se desarrollará desde un enfoque cualitativo, debido a que busca comprender e interpretar una problemática jurídica a partir del análisis de normas, principios, doctrina y jurisprudencia, con el fin de aportar elementos que permitan fortalecer la seguridad jurídica dentro de las relaciones laborales ecuatorianas, y ayuden a identificar cuándo la flexibilidad en la asignación de funciones constituye una manifestación legítima del poder de dirección y cuándo puede transformarse en una actuación susceptible de vulnerar los derechos del trabajador.

DESARROLLO

CAPÍTULO I: EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL

El Derecho Laboral ecuatoriano

El Derecho Laboral constituye una rama especializada del ordenamiento jurídico cuya finalidad esencial consiste en regular las relaciones que surgen con ocasión del trabajo, particularmente aquellas caracterizadas por la prestación personal de servicios bajo dependencia y a cambio de una remuneración. Su existencia responde a la necesidad de establecer un marco jurídico capaz de equilibrar las posiciones de trabajador y empleador, considerando que, dentro de la relación laboral, las partes no se encuentran necesariamente en condiciones de igualdad económica y de negociación.

Héctor Santos Azuela concibe el Derecho Laboral como un sistema de normas orientado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas derivadas del trabajo. Desde esta perspectiva, el Derecho del Trabajo no se limita a establecer obligaciones para las partes, sino que cumple una función protectora frente a aquellas situaciones en las que el trabajador puede encontrarse en una posición de mayor vulnerabilidad dentro de la relación laboral.

En similar sentido, José Dávalos sostiene que el Derecho Laboral comprende el conjunto de normas jurídicas destinadas a alcanzar el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. Esta conceptualización ayuda a entender que la disciplina jurídica no es sólo regular formalmente el intercambio de trabajo por una remuneración, sino que también se preocupa por crear mecanismos que garanticen la dignidad humana y las condiciones de trabajo correspondientes a los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico.

La exigencia de fijar un mecanismo de protección laboral se relaciona con el desarrollo histórico de las relaciones laborales. Durante determinadas etapas del desarrollo industrial, la ausencia de una regulación suficiente permitió la existencia de extensas jornadas laborales, remuneraciones insuficientes, condiciones inseguras de trabajo y mecanismos limitados de protección frente a decisiones arbitrarias del empleador. La Revolución Industrial constituye, en este sentido, uno de los principales antecedentes históricos del desarrollo del Derecho Laboral moderno, pues la

transformación de las formas de producción generó nuevas relaciones sociales que hicieron necesaria la intervención progresiva del Estado.

En Ecuador, la evolución de la legislación laboral permitió incorporar progresivamente mecanismos destinados a reconocer y proteger los derechos de los trabajadores. Un momento de especial importancia se produjo con la expedición del Código del Trabajo de 1938, instrumento mediante el cual se consolidó un conjunto de disposiciones destinadas a regular aspectos esenciales de las relaciones laborales, en los cuales se incluía la remuneración, la contratación, la jornada, las obligaciones de empleadores y trabajadores y las consecuencias jurídicas derivadas de la terminación de la relación laboral.

Tiempo después en 2008, apareció la Constitución de la República del Ecuador que fortaleció la protección constitucional del trabajo al reconocerlo como un derecho y establecer un conjunto de principios destinados a garantizar su ejercicio en condiciones dignas. En particular, el artículo 33 establece que el trabajo constituye un derecho y un deber social, así como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Asimismo, determina que el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el plena respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Así también, el artículo 326 de la CRE establece principios que rigen las relaciones laborales en el Ecuador. Entre ellos se incluyen la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la aplicación preferente de la norma más beneficiosa para el trabajador, la obligación estatal de fomentar el empleo pleno y de erradicar el subempleo y desempleo, y la responsabilidad de garantizar condiciones apropiadas para el desarrollo de las labores.

El principio de irrenunciabilidad adquiere particular relevancia dentro de la relación laboral, debido a que impide que los derechos reconocidos a favor de los trabajadores sean desconocidos o eliminados mediante acuerdos que impliquen una renuncia contraria al ordenamiento jurídico. Este principio constituye una manifestación del carácter protector del Derecho Laboral y busca impedir que la desigualdad existente

entre las partes pueda traducirse en la pérdida de derechos mínimos reconocidos constitucional y legalmente.

El artículo 82 de la Constitución reconoce el derecho a la seguridad jurídica y lo vincula al respeto de la propia Constitución y a la existencia de normas previas, claras, públicas y aplicadas por la autoridad competente. En particular, la precisa delimitación de las funciones del trabajador termina resultando esencial para fijar el alcance que tendrá la prestación laboral y así evitar que las facultades de dirección del empleador se traduzcan en modificaciones arbitrarias de las condiciones de trabajo.

En este punto se encuentra una de las principales cuestiones que aborda la presente investigación. Si bien el empleador posee facultades para organizar y dirigir las actividades de la empresa, dichas facultades no pueden interpretarse de manera ilimitada. La posibilidad de asignar tareas, impartir instrucciones y distribuir actividades debe encontrarse relacionada con la naturaleza del cargo, el objeto de la contratación, las condiciones pactadas y los derechos fundamentales del trabajador.

Es por esto que la inclusión de cláusulas contractuales vagas o excesivamente amplias sobre las funciones laborales puede terminar vulnerando la seguridad jurídica. Si el trabajador no tiene claridad suficiente acerca de las tareas que integran su obligación contractual, queda vulnerable frente a decisiones unilaterales del empleador que podrían exceder razonablemente el contenido del vínculo laboral. Por Por ello, la definición de las funciones trasciende lo meramente formal, y pasa a constituir un aspecto esencial vinculado a la seguridad jurídica, a la dignidad del trabajador, a la estabilidad en el empleo y a la protección efectiva de sus derechos laborales.

Con esto dicho, el derecho laboral debe concebirse como un ordenamiento que procura armonizar dos intereses legítimos y, en ocasiones, contrapuestos, esto debido a que por un lado se encuentra la necesidad empresarial de organizar y dirigir la actividad productiva con eficiencia, pero, por otro lado, está la obligación de impedir que esa organización se traduzca en vulneraciones arbitrarias de los derechos del trabajador.

El contrato de trabajo: elementos y regulación

El contrato de trabajo, como bien se conoce, es un instrumento jurídico por el cual se da vida a la relación laboral y se definen cuáles serán las condiciones fundamentales bajo las cuales el trabajador prestará sus servicios para el empleador.

Para Gallego (2022) se trata de un acuerdo mediante el cual una persona se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de otra y bajo su dirección, a cambio de una remuneración, es en esta definición que se puede identificar la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la prestación de servicios, la subordinación y la contraprestación económica.

Para que exista un contrato de trabajo es necesario que concurren ciertos elementos esenciales que permitan identificar la presencia de una relación laboral. Estos elementos han sido ampliamente reconocidos tanto por la doctrina como por la legislación laboral y la jurisprudencia. Como se ha señalado, dentro de los elementos fundamentales del contrato de trabajo se encuentran el acuerdo de voluntades, la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración (González González, 2021).

La coexistencia de estos componentes facilita identificar la existencia de una relación de trabajo y, por ende, la implementación de las leyes laborales. Dentro de estos componentes, ciertos aspectos son especialmente significativos en el examen de este estudio, en especial la subordinación, ya que es precisamente a través de ella que el empleador ejerce su autoridad en la organización.

El contrato de trabajo no debe interpretarse solo como un acuerdo de voluntades entre particulares, puesto que su contenido depende también de normas constitucionales, legales y principios propios del Derecho Laboral. Siendo esta autonomía de la voluntad, que pertenece a las partes, la que se encuentra regida y delimitada por aquellas disposiciones destinadas a proteger los derechos mínimos de los que goza el trabajador y así poder garantizar que las condiciones pactadas sean compatibles con el ordenamiento jurídico.

Entre los principales elementos que permiten identificar un contrato de trabajo se encuentran la existencia de un acuerdo de voluntades, la prestación personal de servicios lícitos, la relación de dependencia o subordinación y la remuneración. González González (2021) identifica como elementos esenciales de la relación laboral el acuerdo de voluntades entre los contratantes, la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación o dependencia entre trabajador y empleador y la remuneración.

El elemento de la prestación conlleva a que el empleado deba llevar a cabo directamente las tareas para las cuales fue empleado, sin poder ser reemplazado libremente por otra persona. A su vez, el salario representa la compensación económica que recibe el empleado como resultado de proporcionar sus servicios. Estos dos componentes son los que hacen posible distinguir la relación laboral de otras modalidades de prestación de servicios que pueden tener diferentes condiciones legales.

Sin embargo, la subordinación no se puede ver como un permiso para que el empleador altere a su antojo cualquier aspecto del vínculo laboral, esto ya que las facultades deben aplicarse dentro de los marcos definidos por la Constitución, el Código del Trabajo, el acuerdo firmado por las partes y los principios esenciales del Derecho Laboral.

De la misma forma, el acuerdo debe facilitar la identificación, con un nivel adecuado de precisión, de la labor o conjunto de labores que forman la base de la prestación laboral, dicha clarificación no implica que el empleador no pueda hacer adaptaciones razonables en relación con la organización del trabajo; sin embargo, esos cambios deben estar alineados con la esencia de la tarea contratada y honrar los derechos del trabajador.

La identificación del tipo de tarea es un aspecto especialmente importante para el propósito de este estudio, ya que facilita la identificación de las actividades que de manera justa se pueden demandar al empleado, siendo así que cuando las funciones están claramente delineadas se haya un criterio objetivo para juzgar si una directriz dada por el jefe está incluida en el acuerdo. En cambio, si las funciones se definen con términos muy generales, el alcance de las responsabilidades puede depender de interpretaciones subjetivas.

Esta situación adquiere mayor relevancia cuando dentro del contrato se incorporan cláusulas que facultan al empleador para asignar al trabajador cualquier actividad que considere necesaria, sin establecer límites relacionados con su cargo, preparación, categoría profesional o naturaleza de las funciones originalmente contratadas. Una cláusula de esta naturaleza podría generar un desequilibrio si es utilizada para imponer obligaciones que no guardan una relación razonable con el objeto del contrato.

Como resultado, la precisión en la definición de las funciones tiene un doble propósito: Tanto facilitar al empleador la posibilidad de asignar y estructurar las tareas según las demandas legítimas de la empresa, como otorgar al empleado seguridad sobre las responsabilidades que le corresponden y los márgenes en los que se puede ejercer la autoridad. Así, la clarificación de las funciones sirve como un medio de resguardo tanto para las partes involucradas y ayuda a evitar disputas laborales.

Por lo cual, el contrato de trabajo se entiende como un instrumento que no solo le da formalidad a la existencia de un vínculo laboral, sino que también va a establecer cuáles serán las condiciones dentro de las cuales debe desarrollarse dichas obligaciones recíprocas, y que, al contar con una adecuada determinación de sus elementos permite reducir la incertidumbre y facilita la identificación de posibles incumplimientos.

Siendo que la falta de determinación de funciones no puede ser estudiada de manera aislada, sino que se debe considerar la relación que tiene con los principios constitucionales que protegen al trabajador y con el alcance de las facultades que tiene el empleador, ya que si bien estas facultades empresariales de organización resultan necesarias para que pueda realizarse cualquier actividad productiva, no obstante este ejercicio va a tener que estar arraigado a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y respeto a los derechos que la ley confiere en materia laboral.

En la legislación ecuatoriana, el contrato laboral está principalmente regulado por el Código del Trabajo, que define las normas que controlan las interacciones laborales entre empleados y empleadores, dando a lugar que este conjunto de leyes tenga como objetivo establecer las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo los servicios, además de asegurar la protección de los derechos laborales en el vínculo laboral.

El Código del Trabajo define al contrato individual de trabajo como el acuerdo mediante el cual una persona se compromete a prestar servicios lícitos y personales para otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración. De esta manera, la normativa ecuatoriana recoge los elementos esenciales que caracterizan la relación laboral, tales como la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, elementos que permiten diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas de carácter civil o mercantil.

La normativa laboral de Ecuador define diferentes tipos de contratos de trabajo, siendo así que según el artículo 11 del Código de Trabajo un contrato puede ser expreso o implícito, siendo el primero acordado tanto de manera verbal como por escrito. Asimismo, se puede categorizar en función del método de pago, la duración del contrato o el tipo de ejecución del trabajo. Sin embargo, el contrato de duración indefinida es la modalidad regular y más frecuentemente utilizada, como se menciona en el artículo 14 del mismo marco legal.

Por otro lado, el artículo 18 del mismo cuerpo normativo, establece que la formalización del contrato de trabajo se puede realizar a través de un documento público o privado, siempre que se registre en un libro específico cuando sea pertinente. Es así que al firmar un contrato por escrito permite definir de manera más precisa las condiciones en las que se llevará a cabo la relación laboral y ayuda a proteger los derechos y deberes de las partes involucradas.

Según el artículo 21 del CT, el contrato debe incluir como mínimo ciertas cláusulas tales como el tipo o tipos de labor que abarca, la manera en que se debe llevar a cabo el trabajo, el monto y la forma de remuneración, la duración del acuerdo y el sitio donde se ofrecerán los servicios. Por eso, la definición de las funciones del trabajador no es un aspecto secundario del contrato de trabajo, sino un elemento esencial gracias al cual se define alcance de las funciones del trabajador y al mismo tiempo delimita las facultades del empleador en el marco de la relación laboral.

En este sentido, el artículo 173 del Código del Trabajo establece, entre las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, el hecho de que el empleador exija al trabajador la ejecución de una labor distinta de la convenida.

Específicamente, el numeral 3 de dicha disposición señala que el trabajador podrá terminar la relación laboral, previo visto bueno, por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Sin embargo, el mismo artículo 173 introduce una excepción relacionada con situaciones de urgencia, previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. En tales circunstancias, el trabajador podría realizar temporalmente labores distintas a las pactadas, siempre que estas se mantengan dentro de los límites razonables del contrato o convenio y respondan a una necesidad extraordinaria de la empresa.

Por un lado, reconoce la importancia de la organización empresarial y la posibilidad de adoptar ciertas decisiones en la gestión del trabajo; pero, por otro, protege al trabajador frente a posibles abusos derivados de la modificación arbitraria de sus funciones.

No obstante, dentro de la práctica laboral es frecuente encontrar contratos de trabajo que incluyen cláusulas amplias relativas a las funciones del trabajador, en las que se establece que este deberá cumplir no solo con las actividades específicamente detalladas en el contrato, sino también con “las demás funciones que le sean asignadas por el empleador” o “las demás actividades que requiera la empresa”.

Este tipo de cláusulas suele justificarse por la necesidad de flexibilidad organizativa en la empresa, que permita al empresario adaptar las funciones del empleado a las necesidades operativas de la empresa.

Sin embargo, la inclusión de este tipo de disposiciones plantea un importante problema jurídico. Incluso si el empleado da su consentimiento en el momento de firmar el contrato, la amplitud de estas cláusulas puede crear confusión sobre el verdadero alcance de las obligaciones laborales asumidas. En otras palabras, podría interpretarse que el trabajador ha aceptado realizar cualquier actividad que el empleador disponga, lo cual podría llegar a desnaturalizar el contenido mismo del contrato de trabajo.

En este contexto, surge un posible vacío o zona de indeterminación en la regulación laboral. Por un lado, el artículo 21 del Código del Trabajo exige que el contrato de

trabajo contenga la clase o clases de trabajo que serán objeto de la relación laboral, lo cual implica la necesidad de delimitar las funciones que el trabajador deberá desempeñar. Por otro lado, el artículo 173 numeral 3 del mismo cuerpo legal reconoce que el trabajador puede dar por terminado el contrato cuando el empleador le exige ejecutar una labor distinta de la convenida, lo que evidencia que la ley protege al trabajador frente a modificaciones arbitrarias de sus funciones.

No obstante, la normativa no regula de manera expresa la validez ni los límites de cláusulas contractuales amplias que facultan al empleador a asignar “otras funciones” distintas de las inicialmente descritas en el contrato. Esta ausencia de regulación específica genera un espacio de interpretación jurídica respecto de hasta qué punto dichas cláusulas pueden considerarse válidas y cuáles son los límites dentro de los cuales pueden aplicarse sin afectar los derechos del trabajador.

En este sentido, si bien el trabajador firma el contrato y, en apariencia, presta su consentimiento para el cumplimiento de funciones adicionales, debe considerarse que el derecho laboral se rige por principios protectores, entre los cuales se destacan el principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de interpretación más favorable al trabajador y el principio de primacía de la realidad.

De lo contrario, podría configurarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que eventualmente habilitaría al trabajador a solicitar el visto bueno conforme a lo establecido en el artículo 173 del Código del Trabajo.

En consecuencia, la presencia de cláusulas contractuales que permiten la asignación de “otras funciones” plantea un problema jurídico relevante respecto a la delimitación del poder de dirección del empleador y los límites que deben observarse para evitar vulneraciones a los derechos laborales del trabajador. Este aspecto adquiere especial importancia dentro del presente estudio, ya que permite analizar si dichas cláusulas constituyen un mecanismo legítimo de organización empresarial o si, por el contrario, pueden convertirse en una herramienta que facilite la modificación unilateral de las condiciones de trabajo.

La problemática adquiere mayor relevancia si se considera que, en la práctica laboral, la inclusión de cláusulas amplias dentro de los contratos de trabajo suele responder a una posición de desigualdad entre las partes.

Por ello, el ordenamiento jurídico ha establecido mecanismos destinados a evitar que la autonomía de la voluntad sea utilizada para imponer condiciones que puedan perjudicar al trabajador. En este sentido, la existencia de cláusulas contractuales que permitan la transferencia de funciones adicionales no puede interpretarse como una autoridad absoluta para cambiar los términos esenciales del contrato de trabajo.

Si bien el empleador tiene facultades de organización y dirección en la empresa, dichas facultades deben ejercerse dentro de los límites fijados por la ley, el contrato y los principios del derecho laboral. Determinar estas limitaciones es fundamental para que la asignación de nuevas funciones no se convierta en una forma de cambiar significativamente la naturaleza del trabajo para el que estaba contratado el empleado. En tales circunstancias, podría configurarse una alteración significativa de las condiciones de trabajo originalmente pactadas. Esto no solo podría afectar la estabilidad laboral del trabajador, sino también generar situaciones de abuso derivadas del ejercicio desproporcionado del poder de dirección del empleador.

Así, la regulación del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano proporciona el marco necesario para analizar hasta qué punto las partes pueden establecer cláusulas relativas a las funciones laborales y cuáles son los límites que deben observarse cuando el empleador pretende modificar o ampliar las actividades inicialmente acordadas. Esta cuestión constituye el punto de conexión entre el contrato de trabajo, la seguridad jurídica y el ejercicio del poder de dirección, elementos que serán desarrollados en los siguientes apartados de la presente investigación.

Por otra parte, también hay cierto margen para poder establecer por acuerdo de las partes lo que se desee dentro del contrato:

“las partes son libres para entablar una relación laboral, pero, una vez realizada, las partes ya no son tan libres de decidir las condiciones de la misma, ya que su voluntad se sustituye por la intervención estatal, ya sea mejorando los mínimos que recibe el trabajador o supliendo vacíos existentes en el contrato” (Monesterolo, 2014, citado en González González, 2021).

Aun así, si bien existe el principio de libertad de contratar, mediante el cual las partes cuentan con la libertad de determinar cuál va a ser el contenido del contrato, al momento de suscribir el mismo sigue existiendo un límite dado por el mismo ordenamiento jurídico, un umbral que no puede ser ignorado por las partes.

Por ejemplo, en nuestro Código del trabajo se estipula:

"Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario."

De esto se entiende que el CT es la norma que rige toda relación laboral, incluso por encima de la voluntad individual, y aunque el acuerdo no fije un derecho u obligación, la ley los da por incluidos. De la misma forma, este artículo significa que, si una cláusula dentro del contrato reduce o elimina derechos laborales, ese acuerdo es totalmente nulo, prevaleciendo el Código, por el mismo principio de la irrenunciabilidad.

En efecto, si bien las partes son libres de establecer una relación laboral, dicha libertad no llega a ser absoluta, ya que, una vez que está constituida la relación de trabajo, la autonomía de la voluntad se encuentra limitada por las disposiciones legales que buscan asegurar el respeto de los derechos del trabajador.

Por lo que se entiende que el contrato de trabajo no solo constituye un acuerdo entre dos partes, sino también el instrumento jurídico mediante el cual se materializa la relación laboral y la cual se encuentra sujeta a las disposiciones legales que buscan proteger los derechos del trabajador y garantizar condiciones de trabajo justas y dignas.

Dentro del mismo aspecto, se encuentran sujetas las relaciones laborales por principios jurídicos de esta rama del derecho, que tratan de orientar la interpretación y aplicación de las normas laborales. Entre los cuales destaca el principio protector, el cual busca llegar al fin del equilibrio en la relación laboral; en compensar la desigualdad, y dentro de este principio se encuentra la regla in dubio pro-operario, la cual pretende que en

caso de que haya dudas sobre la interpretación de una norma o cláusula contractual, se debe aplicar aquella que resulte más favorable para el trabajador. Por lo cual, la Constitución ecuatoriana reconoce este principio para que, en caso de existir normas en disputa para una determinada situación, siempre se deberá escoger aquella que proteja de mejor manera los derechos de los trabajadores.

La relación laboral

La relación laboral constituye el vínculo jurídico que se establece entre una persona trabajadora y un empleador como consecuencia de la prestación personal de servicios bajo condiciones de dependencia o subordinación y a cambio de una remuneración. Este vínculo no se limita a la existencia de obligaciones de carácter económico, sino que comprende un conjunto de derechos, deberes, facultades y garantías que se encuentran sometidos a las disposiciones constitucionales, legales y a los principios propios del Derecho del Trabajo.

Definición y características de la relación laboral

La relación laboral puede definirse como el vínculo jurídico mediante el cual una persona se compromete a prestar servicios personales y lícitos para otra, bajo una relación de dependencia y a cambio de una remuneración. Se trata de una relación de naturaleza jurídica y económica, pero también social, debido a que se desarrolla dentro de un contexto organizacional en el cual el trabajador se integra a la estructura productiva determinada por el empleador.

González González (2021) identifica como elementos esenciales de la relación laboral el acuerdo de voluntades entre los contratantes, la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación o dependencia entre trabajador y empleador y la remuneración. La compilación de estos elementos es la que permite acreditar la existencia de un vínculo laboral y distinguirlo de otras relaciones jurídicas de índole civil o mercantil.

La prestación de servicios lícitos y personales implica que el servicio debe ser realizado de manera directa por la persona trabajadora, conforme a las condiciones pactadas en el contrato. Es importante distinguir esto, ya que aquí se determina que la

obligación no se limita a entregar un resultado, sino que exige la ejecución personal de una tarea en específico.

La remuneración por su parte puede entenderse como la contraprestación económica que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios. A través de este elemento se manifiesta el carácter oneroso del vínculo laboral y constituye uno de los derechos esenciales que emanan de la relación de trabajo.

Por otro lado, la figura de la subordinación o dependencia ayuda a diferenciar la relación laboral de otras modalidades de prestación, pues supone la incorporación del trabajador a una estructura organizativa definida por el empleador, con la consiguiente obligación de acatar instrucciones, directrices y mecanismos de supervisión relativos al desempeño de sus funciones.

No obstante, la subordinación debe interpretarse como una relación jurídica con límites, en razón de que confiere al empleador ciertas potestades como organización y dirección, pero dichas prerrogativas están condicionadas por la Constitución, la normativa laboral, el contrato y los derechos fundamentales del trabajador.

Precisamente, esta característica adquiere especial relevancia para el objeto de la presente investigación. Si la subordinación permite al empleador impartir instrucciones y organizar el trabajo, resulta necesario determinar hasta dónde puede extenderse dicha facultad. La existencia de una relación de dependencia no significa que el empleador pueda asignar cualquier tipo de actividad al trabajador de manera arbitraria o modificar sustancialmente el contenido de la prestación laboral sin observar límites jurídicos.

Asimismo, la relación laboral posee un carácter bilateral, ya que genera obligaciones y derechos para ambas partes. Gallego (2022) sostiene que con la celebración del contrato de trabajo surgen derechos y obligaciones recíprocos, de manera que el derecho de una de las partes constituye, en términos generales, la obligación correspondiente de la otra. Esta reciprocidad permite comprender que el poder de dirección del empleador coexiste con la obligación de respetar los derechos laborales del trabajador. El empleador necesita disponer de mecanismos que permitan garantizar el funcionamiento de la empresa, mientras que el trabajador requiere contar con

garantías que impidan que la posición de dirección pueda utilizarse para afectar injustificadamente sus derechos.

La subordinación como elemento característico de la relación laboral

La subordinación es el medio por el cual se le permite al empleador dar determinadas indicaciones, poder administrar los recursos humanos y materiales, supervisar que se cumplan con las obligaciones pactadas y poder tomar ciertas decisiones que son necesarias para que pueda darse el negocio.

Sin embargo, que se reconozca esta relación de dependencia no significa que el trabajador deba perder su autonomía personal ni que el empleador vaya a poder ejercer de forma ilimitada su autoridad sobre él, más bien esta relación debe encuadrarse dentro de los márgenes que son propios del vínculo laboral y de las normas que establecen y definen los derechos conferidos a razón de mantener el equilibrio en esta relación.

Ahora, si bien coexiste tanto la subordinación y el poder de dirección en una relación laboral, la primera se trataría de una característica de la relación laboral, mientras que el segundo es una de las principales facultades jurídicas que dan la capacidad al empleador para poder organizar la prestación del trabajo.

Por esto se entiende que el poder de dirección es el que permite al empleador determinar aspectos relacionados con la organización y ejecución del trabajo, y que entre otras facultades, la distribución de tareas, la coordinación de actividades, la supervisión de los trabajadores y la emisión de instrucciones relacionadas con la prestación de servicios, pero que estas facultades también deben mantener una relación razonable con el objeto del contrato y con las funciones para las cuales fue contratado el trabajador.

Cuando las funciones se encuentran claramente determinadas, existe un parámetro objetivo que permite valorar si una instrucción se encuentra comprendida dentro de las obligaciones laborales. Por el contrario, cuando el contrato utiliza expresiones excesivamente amplias o ambiguas, el margen de interpretación del empleador puede

aumentar considerablemente, generando una situación de incertidumbre respecto del alcance de la prestación laboral.

En este sentido, una cláusula que permita al empleador asignar al trabajador cualquier actividad que considere necesaria no debería interpretarse de manera aislada, sino en conjunto con la naturaleza del cargo, la formación del trabajador, el objeto del contrato, las condiciones laborales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

Diferencia entre relación laboral y contrato de trabajo

Si bien las definiciones de contrato de trabajo y relación laboral se encuentran relacionados, en materia jurídica no significan lo mismo; es así como el contrato de trabajo se entiende como un acuerdo mediante el cual las partes van a establecer las condiciones fundamentales de la prestación de servicios, mientras que la relación laboral va a entenderse como el vínculo jurídico que se va a ir dando a razón de la ejecución efectiva de dicha prestación.

En otras palabras, el contrato constituye el instrumento jurídico que permite establecer las condiciones del vínculo, mientras que la relación laboral comprende la realidad jurídica y material que surge cuando el trabajador comienza a prestar sus servicios bajo dependencia y a cambio de una remuneración.

Esta diferencia resulta importante debido a que puede existir una relación laboral aun cuando no se haya formalizado un contrato escrito. Lo determinante será verificar la concurrencia de los elementos característicos de la relación de trabajo, siendo por esto que la protección en el contexto laboral no va a depender exclusivamente de la existencia de un documento contractual, sino de la realidad en la que se está desarrollando la prestación de servicios.

En este ámbito, se destaca la importancia que tiene el principio que prioriza la realidad, ya que, según este, cuando existe un conflicto entre las condiciones que se han establecido formalmente y las que realmente se observan en la práctica, se debe dar prioridad a la realidad del trabajo realizado, lo cual impide que ciertos tipos de contratos se utilicen para encubrir o ignorar la verdadera esencia de una relación laboral. La diferencia que se mencionó entre contrato y relación laboral también resulta

fundamental para analizar la indeterminación de funciones. El contenido del contrato puede establecer ciertas funciones, sin embargo, la forma de ejecutarlas puede resultar diferente en la práctica. Por ejemplo, si un trabajador fue contratado para desempeñar determinadas actividades y posteriormente se le asignan de manera permanente funciones sustancialmente diferentes, la situación deberá analizarse no solo desde el contenido literal del contrato, sino también desde la realidad efectiva de la relación laboral.

La distinción que se aludió entre el acuerdo y el vínculo laboral es crucial para examinar la falta de claridad en las funciones, por ejemplo, lo que estipula el contrato oficialmente puede indicar ciertas responsabilidades, pero el modo en que se llevan a cabo en la realidad puede mostrar una situación diferente; en un caso en el que una persona fue contratada para realizar ciertas tareas y luego se le asignan funciones de manera continua que son significativamente distintas, esta circunstancia debe evaluarse no solo por lo que dice el contrato, sino también por la verdadera naturaleza del vínculo laboral.

Por consiguiente, el análisis jurídico de las funciones laborales requiere considerar tanto el contenido contractual como la forma en que el vínculo se desarrolla efectivamente. La existencia de una cláusula contractual amplia no puede, por sí sola, justificar cualquier modificación de las tareas del trabajador, especialmente cuando las nuevas actividades alteran sustancialmente la naturaleza de la prestación originalmente pactada.

De esta manera, el examen legal de las labores desempeñadas debe tener en cuenta tanto los términos del contrato como la forma en que realmente se lleva a cabo la relación laboral, siendo que la presencia de una cláusula amplia en el contrato no es suficiente para legitimar cambios en las responsabilidades del empleado, particularmente si las nuevas tareas modifican de manera significativa la esencia de lo que se acordó inicialmente.

Definición doctrinaria

Desde el punto de vista doctrinario, el contrato de trabajo ha sido definido como el acuerdo mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios personales bajo la dirección de otra, a cambio de una remuneración.

En este sentido, se ha señalado que “definiremos un contrato de trabajo como aquel acuerdo entre un empresario y un trabajador, por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución” (Gallego, 2022).

Esta definición permite identificar los elementos esenciales que caracterizan al contrato de trabajo, entre los cuales destacan la prestación personal de servicios, la subordinación o dependencia respecto del empleador y la existencia de una remuneración como contraprestación por el trabajo realizado.

Definición legal en el ordenamiento ecuatoriano

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el contrato de trabajo se encuentra regulado principalmente en el Código del Trabajo, el cual establece las normas que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

De acuerdo con esta normativa, el contrato de trabajo se configura cuando una persona se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales para otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración fijada por el acuerdo entre las partes o por la ley. Esta definición recoge los elementos esenciales que caracterizan a la relación laboral y establece el marco jurídico dentro del cual se desarrollan las relaciones de trabajo en el país.

La regulación legal del contrato de trabajo tiene como finalidad garantizar que las condiciones laborales respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando que la autonomía de la voluntad sea utilizada para establecer cláusulas que impliquen condiciones desfavorables o contrarias a las disposiciones legales.

En este sentido, el derecho laboral ecuatoriano reconoce que, aunque las partes pueden establecer acuerdos dentro del contrato de trabajo, dichos acuerdos deben respetar siempre los mínimos establecidos por la ley. Como señala la doctrina, “las partes son libres de convenir todo cuanto deseen siempre que se respeten los mínimos legales establecidos por la ley, como, por ejemplo, mínimos salariales, máximo de horas

laborables por día y por semana, días de descanso, etc.” (Monesterolo, 2014, citado en González González, 2021).

Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo ha sido objeto de amplio debate dentro de la doctrina laboral. Sin embargo, de manera general, se reconoce que se trata de un contrato de carácter bilateral, oneroso, consensual y de tracto sucesivo.

Es bilateral porque genera obligaciones para ambas partes: el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales, mientras que el empleador asume la obligación de pagar una remuneración y garantizar las condiciones necesarias para la realización del trabajo.

Es un acuerdo que implica costos, dado que ambas partes logran un beneficio financiero de su vínculo laboral. El empleado recibe un salario a cambio de su labor, mientras el empleador se beneficia del trabajo productivo realizado por el empleado. Es consensual, ya que se formaliza a través de la aceptación mutua de las partes, sin que sea imprescindible seguir un formato específico para que sea válido, a menos que la legislación indique lo contrario. Por último, se considera un contrato de duración prolongada, dado que sus consecuencias se desarrollan con el tiempo a través de la prestación continua de servicios por parte del empleado y el cumplimiento de los deberes correspondientes por parte del patrón.

CAPÍTULO II: ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INDETERMINACIÓN FUNCIONAL CONTRATUAL Y SUS LÍMITES EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

Problema jurídico derivado de la falta de determinación de funciones

La omisión deliberada o defectuosa de la delimitación de funciones en el contrato de trabajo constituye una de las problemáticas más agudas en la práctica del empleo en el Ecuador. Con frecuencia, los empleadores recurren a la estructuración de contratos de corte genérico donde no se consigna de forma detallada el catálogo de tareas, obligaciones y responsabilidades que corresponden al cargo. En su lugar, el objeto del contrato queda supeditado a enunciados de carácter totalizador y abierto, tales como “el trabajador cumplirá con las actividades inherentes al puesto y cualquier otra que

determine la gerencia” o “el operario se obliga a acatar las instrucciones y asignaciones generales de su empleador”.

Desde el punto de vista puramente formal, la inserción de estos dispositivos de indeterminación contractual pretende ser justificada bajo el concepto de la "flexibilidad funcional" e instrumentalizada como una extensión natural del poder de dirección del empleador.

Sin embargo, desde el punto de vista del derecho laboral sustantivo, esta indefinición genera un grave problema jurídico que modifica los fundamentos esenciales del sinalagma contractual. Al no existir un parámetro objetivo ni un listado claro de funciones que determinen la deuda laboral, la relación laboral surge sin previsibilidad y seguridad jurídica. Como consecuencia directa, el empresario se ve arrojado a un estado crónico de impotencia de facto: sujeto a una normativa vinculante completamente incierta, carece de una base contractual clara para distinguir qué órdenes del empresario entran dentro del ámbito de la legalidad contractual y cuáles constituyen una clara violación de la subordinación jurídica. Así, el principal problema jurídico no es la existencia de disposiciones que claramente cambien o modifiquen las funciones pactadas, sino la ausencia inicial de delimitaciones funcionales en el texto del contrato. Por ende, la controversia se centra en determinar si el contrato de trabajo puede subsistir jurídicamente sin un objeto determinado o si, por el contrario, la indeterminación constituye un fraude de ley que desnaturaliza la esencia misma del derecho social

Vacío o indeterminación en la regulación laboral ecuatoriana

El examen pormenorizado del ordenamiento laboral positivo en el Ecuador revela una seria contradicción interna que favorece la proliferación de estos contratos con funciones elásticas o indeterminadas, dejando desprotegido al dependiente en la fase operativa de la relación. Por una parte, el artículo 21 del Código del Trabajo sanciona imperativamente que todo contrato escrito debe fijar con precisión la clase o clases de trabajo objeto de la prestación. Esta norma positiva demuestra que para el legislador la determinación funcional es un requisito existencial del negocio jurídico laboral, instituido con el fin de otorgar seguridad jurídica a ambas partes y trazar la frontera material de lo exigible.

Por otra parte, el artículo 173, numeral 3 del Código del Trabajo opera bajo el supuesto de que las funciones están claramente definidas, pues otorga al trabajador la facultad de iniciar una acción de visto bueno cuando el empleador le exija ejecutar una labor distinta de la convenida. Esto se debe a que la representación patronal siempre argumentará que, si no se ha prohibido ni especificado un trabajo particular, cualquier tarea asignada está incluida dentro del extenso marco de obligaciones que el trabajador aceptó al firmar el documento. Esta zona de ausencia de norma convierte la exigencia del artículo 21 en una mera formalidad fácilmente eludible mediante cláusulas totalizadoras de "otras funciones".

Interpretación de estas cláusulas a la luz de los principios del derecho laboral

Frente a la desprotección que engendra la indeterminación del objeto contractual, la ciencia jurídica exige acudir de manera forzosa e inexcusable a los principios rectores del Derecho del Trabajo, los cuales operan como mandatos de optimización de rango constitucional y actúan como escudos hermenéuticos indispensables para restablecer el equilibrio en la relación.

Desde el punto de vista del principio in dubio pro operario, la firma del trabajador en un contrato con funciones indeterminadas no se debe interpretar como una cuestión de libre autonomía civil. El derecho laboral sostiene que el desempleado está presionado por la necesidad económica de garantizar su sustento, lo que le obliga a aceptar contratos pre redactados por las compañías, por consiguiente, el consentimiento formalizado frente a una cláusula elástica presenta una asimetría en la negociación desde su origen, lo que obliga al juez a intervenir en el contrato para contrarrestar el abuso del empleador.

Al mismo tiempo, el principio de irrenunciabilidad de derechos (artículo 326, número 2 de la Constitución de la República del Ecuador) prohíbe con total rotundidad que la rúbrica de un contrato abierto pueda ser interpretada como una renuncia implícita o anticipada de la persona empleada a su derecho a la estabilidad en términos cualitativos y a la inalterabilidad de sus condiciones fundamentales de trabajo.

Finalmente, al comprobar que los textos contractuales que no especifican las tareas son inherentemente vagos y se pone en funcionamiento la regla del in dubio pro

operario y el principio de interpretación restrictiva cuando son ambiguos. Frente a la incertidumbre acerca del juez debe decidir a favor de si una tarea concreta se incluye o no en el débito laboral. los intereses del empleado. Esto significa que la expresión "y las demás funciones" debe limitarse estrictamente a tareas adicionales que mantengan una estrecha conexión, igualdad profesional y compatibilidad. Es una técnica que se centra en el núcleo principal del puesto por el que el empleado fue incorporado a la organización.

Propuesta de criterios para delimitar la asignación de funciones adicionales

A efectos de disipar la incertidumbre que genera la indeterminación funcional y dotar al sistema de parámetros previsible de control, la doctrina laboralista plantea la adopción de criterios técnicos y concurrentes que restrinjan la discrecionalidad patronal en contratos con redacción abierta:

- Criterio de correspondencia de categoría profesional: Aun cuando el contrato no detalle las funciones paso a paso, las labores exigidas deben encuadrarse estrictamente dentro del grupo, nivel ocupacional y categoría profesional para la cual el trabajador fue seleccionado, incluyéndose la prohibición de trabajos que busquen de perfiles profesionales que no estén relacionados o que exijan habilidades totalmente diferentes a las que se pretende contratar.
- Criterio de proporcionalidad temporal: Las funciones adicionales u ocasionales que no están especificadas en el contrato solo pueden ser solicitadas de manera excepcional, episódica y temporal. El desempeño continuo o repetido de una tarea no acordada excede los límites de la cláusula abierta y requiere una renovación formal del contrato.
- Criterio de indemnidad laboral: El límite infranqueable de la delegación de cualquier función bajo una cláusula flexible es que no se puede afectar los derechos del empleado en términos económicos, técnicos y de seguridad. Sin un aumento salarial correspondiente, no se puede utilizar la indeterminación para sobrecargar las horas de trabajo o establecer obligaciones que vayan más allá.
- Criterio de dignidad y no degradación (Límite Infranqueable): La dignidad del empleado es el límite inquebrantable de cualquier orden emitida bajo la

indeterminación del contrato; se prohíben las tareas que conlleven un desprecio o una disminución de su carrera profesional. El empleador tiene la obligación de mantener constante la ocupación esencial del trabajador para que una asignación sea legítima. Esto quiere decir que el centro de las actividades diarias del operario debe alinearse estrictamente con el motivo por el cual fue contratado y con las responsabilidades que naturalmente se derivan del puesto al que fue incorporado en la empresa, protegiéndolo así contra alteraciones que amenacen su integridad profesional y psicológica e impidiendo que este relajamiento contractual se use como un método encubierto de acoso para obligarlo a renunciar.

La indeterminación funcional como vector operativo del acoso laboral (mobbing) e inducción a la renuncia

La manifestación más grave de la indeterminación de funciones en los contratos individuales de trabajo se presenta cuando ese vacío normativo es explotado intencionalmente por la dirección de la empresa como un instrumento de persecución sistemática y planificada, configurando una modalidad concreta de acoso laboral o mobbing. En estos casos, la falta de precisión sobre las responsabilidades del puesto no obedece a una mera negligencia administrativa, sino a una táctica deliberada de desgaste psicosocial diseñada para coaccionar al trabajador e inducirlo a renunciar.

El proceso de acoso laboral se distingue por ser un ciclo de hostilidad, violencia psicológica y humillación que ocurre repetidamente en el ámbito laboral. Destruir la resistencia psicológica del trabajador es el propósito de esta conducta destructiva, para que, cuando no pueda aguantar el ambiente agresivo, decida romper la relación laboral renunciando o siendo despedido.

Para materializar este propósito sin dejar rastro de una alteración unilateral explícita, las empresas se valen de la absoluta laxitud de las cláusulas de funciones abiertas, las cuales operan como un "cheque en blanco" o paraguas normativo bajo el cual se ejecutan conductas de hostigamiento altamente lesivas:

La imposición sistemática de trabajos degradantes: Al no estar definidas las funciones en el contrato, el empleador utiliza esa ambigüedad para despojar al operario de sus

actividades habituales y asignarle tareas humillantes, de ínfima cualificación profesional o que implican un evidente menosprecio a su dignidad (por ejemplo, ordenar a un tecnólogo, analista o mando administrativo la realización de labores mecánicas de limpieza profunda, carga pesada o mensajería de castigo). Estas tareas se imponen de manera repetitiva y pública para infligir una afectación moral ante sus compañeros de trabajo y quebrar su autoestima.

El vaciamiento funcional y aislamiento estructural: La indeterminación también es utilizada en el sentido inverso. Al amparo de que "el empleador asignará las tareas según las necesidades", la dirección opta por no encomendarle labor alguna al trabajador (ninguneo), privándole de las herramientas informáticas, relegándolo a espacios físicos aislados de la dinámica de la oficina y manteniéndolo en una inactividad forzada y denigrante. Esta privación del rol laboral atenta contra la identidad del individuo, causándole trastornos de ansiedad y severo estrés psicológico.

En el contexto jurídico del Ecuador, este tipo de fraude contractual y hostigamiento se encuentra drásticamente proscrito por la Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (promulgada en mayo de 2024). Esta norma de avanzada reforma el artículo 46.1 del Código del trabajo y explica que el acoso laboral abarca las acciones dirigidas a promover la marginación y el menosprecio, e incita dejar el trabajo por parte del operario o un profesional y de manera esencial, admite explícitamente como una expresión de violencia patrimonial y psicológica el cambiar la ocupación sin el consentimiento explícito y por escrito del empleado en caso de que se dé la reducción de la remuneración, desmantelando el mito empresarial de que las cláusulas contractuales abiertas respaldan y legalizan el mandato arbitrario de tareas.

Asimismo, desde la perspectiva del derecho punitivo, estas conductas rebasan la frontera administrativa. El Código Orgánico Integral Penal (COIP) ecuatoriano sanciona las conductas sistemáticas de hostigamiento y discriminación que lesionan la integridad psicológica de los ciudadanos. El ampararse en un vacío o indeterminación funcional de un documento escrito para infligir un trato degradante a un ser humano con fines de coerción económica constituye una abierta transgresión a las garantías de dignidad, salud mental y derecho al trabajo seguro garantizadas en el bloque de constitucionalidad ecuatoriano.

Por tanto, los operadores judiciales y los inspectores del trabajo están compelidos a aplicar el principio de primacía de la realidad frente a estos instrumentos elásticos. La existencia de un contrato que no determina las funciones no faculta al empleador a disponer de la dignidad del trabajador; por el contrario, la imposición de labores degradantes bajo el pretexto de un contrato genérico devela una conducta de acoso laboral que vicia de nulidad los actos patronales, facultando plenamente al dependiente a incoar las acciones judiciales y administrativas pertinentes para resguardar su integridad y exigir las indemnizaciones agravadas que la ley impone ante la violencia en el trabajo.

CONCLUSIONES

A partir del análisis desarrollado en la presente investigación se puede concluir que el contrato de trabajo constituye el instrumento jurídico fundamental mediante el cual se establece la relación laboral entre empleador y trabajador. A través de este se determinan las condiciones bajo las cuales se desarrollará la prestación de servicios, entre las cuales se encuentra la definición de las funciones que el trabajador se compromete a realizar.

En esta línea, la ley laboral de Ecuador reconoce que es importante definir claramente las actividades que constituyen la prestación laboral. No obstante, el análisis de la práctica contractual muestra que en muchos contratos laborales se incorporan cláusulas generales en las que el empleado acepta ejecutar "las otras funciones requeridas por el empleador", a pesar de esta exigencia regulatoria.

Este tipo de disposiciones se incorporan frecuentemente con la finalidad de otorgar al empleador cierta flexibilidad para organizar las actividades dentro de la empresa, no obstante, el estudio realizado permite identificar que la legislación laboral ecuatoriana no regula de manera expresa el alcance ni los límites de este tipo de cláusulas contractuales. Si bien la normativa establece la obligación de determinar las funciones dentro del contrato de trabajo, no contempla disposiciones específicas que establezcan si las cláusulas genéricas que amplían dichas funciones son válidas ni cuáles serían sus límites dentro de la relación laboral. Esta circunstancia pone de manifiesto que existe un vacío jurídico en lo relativo a la regulación de este tipo de acuerdos contractuales.

Cuando no hay una regulación clara, se produce un estado de inseguridad jurídica en la relación laboral, pues el incluir cláusulas abiertas puede dar lugar a que las obligaciones del empleado crezcan ilimitadamente o de manera excesiva. Esto puede significar en la práctica que el empleador demande al empleado el desempeño de tareas que no están directamente vinculadas con las funciones para las que fue contratado, lo que podría suponer un cambio indirecto del contenido del contrato laboral.

También es relevante tener en cuenta que las relaciones de trabajo se distinguen por una condición de desigualdad estructural entre los involucrados, donde el empleado suele estar en una situación de menor capacidad de negociación frente al empleador.

En este escenario, el trabajador suele aceptar las condiciones establecidas en el contrato laboral como un requisito indispensable para obtener el trabajo, lo que significa que incluir cláusulas demasiado amplias no siempre refleja un acuerdo equitativo real entre las partes.

Por lo tanto, la presencia de cláusulas generales que posibilitan que las funciones del trabajador se expandan indefinidamente puede propiciar circunstancias en las que el empleador ejerza su autoridad de forma desmedida, lo cual podría impactar el contenido fundamental del contrato laboral y dar lugar a eventuales disputas en el ámbito laboral, lo cual evidencia que el ordenamiento jurídico laboral debe implementar regulaciones que ayuden a definir con más precisión el alcance de estas disposiciones contractuales.

En consecuencia, se puede concluir a partir de la investigación que existe un vacío legal en la normativa laboral de Ecuador en cuanto a la regulación de las cláusulas que permiten asignar tareas adicionales al empleado. Este vacío provoca dudas sobre los límites del poder directivo del empleador y sobre las obligaciones que el empleado tiene que cumplir legalmente en la relación laboral.

En este contexto, es imprescindible que el ordenamiento jurídico defina criterios más precisos para lograr una correcta delimitación de las funciones laborales dentro del contrato de trabajo. Esto garantizaría mayor seguridad jurídica para los dos lados y reforzaría el carácter protector que distingue al derecho laboral.

RECOMENDACIONES

En atención a las conclusiones obtenidas en la presente investigación, se considera pertinente formular una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer la seguridad jurídica dentro de las relaciones laborales y a evitar posibles conflictos derivados de la utilización de cláusulas contractuales excesivamente amplias o indeterminadas.

Como primer punto, se recomienda al legislador que considere que es necesario incorporar dentro de la normativa laboral, disposiciones que específicamente regulen cuales serían el alcance de las cláusulas que asignan funciones adicionales al trabajador, a razón de que contribuiría a establecer límites precisos que impidan el uso indebido de las mismas dentro de los contratos de trabajo.

En segundo lugar, se plantea que la ley en el ámbito laboral establezca restricciones a la facultad de que se incluyan cláusulas genéricas que dan a paso a que se le pueda exigir al trabajador la realización de funciones que no están debidamente determinadas, especialmente aquellas que no se encuentren relacionadas con la naturaleza del cargo para el cual fue contratado, y así se pueda impedir que se cambie indirectamente lo que se quería convenir en el contrato laboral.

Igualmente, es aconsejable que los contratos laborales contengan una descripción precisa y minuciosa de las tareas que el empleado tendrá que realizar en la compañía. La identificación exacta de las tareas laborales ayudaría a disminuir el riesgo de interpretaciones vagas y a evitar disputas entre trabajadores y empleadores en cuanto a la extensión de sus deberes dentro del vínculo laboral.

De la misma forma, es indispensable que tanto autoridades administrativas y judiciales, en quienes reside el deber de resolver ciertos conflictos laborales, hagan un análisis de este tipo de cláusulas teniendo en cuenta los principios que protegen la relación laboral, y en el cual principalmente se debe considerar tanto el principio de protección al trabajador y el principio de interpretación más favorable al trabajador.

Finalmente, se sugiere que las entidades encargadas de vigilar las relaciones laborales puedan promover prácticas efectivas para el control en la elaboración de contratos de trabajo, fomentando así la inclusión de cláusulas específicas, comprensibles y alineadas con la legislación laboral actual.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial Suplemento No. 483.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*. Registro Oficial Suplemento No. 720.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. Registro Oficial Suplemento No. 229.
- Baquero, M. F. F. (2022). *Cláusulas abusivas y derechos de los consumidores en Ecuador*. SciELO Preprints.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible*. CEPAL.
- Consejo de la Judicatura. (2022). *Manual de atención y gestión de procesos en materia laboral*. Consejo de la Judicatura del Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Jurisprudencia constitucional sobre derechos laborales y derecho al trabajo*. Corte Constitucional del Ecuador.
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2021). *Jurisprudencia ecuatoriana: criterios relevantes en materia laboral*. Corte Nacional de Justicia.
- Creixell, E. (2023). *Nociones de derecho laboral: teoría y práctica* (1.^a ed.). Grupo Editorial Éxodo.
- Gallego, S. J. (Coord.). (2022). *Modalidades de contratación* (1.^a ed.). Editorial ICB.
- González González, M. J. (2021). *El sistema de contratación de las empresas de economía on demand y su relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana* (Trabajo de titulación). Universidad del Azuay.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). *Guía de derechos y obligaciones laborales*. Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Normativa y políticas laborales para la protección de los derechos de los trabajadores*. Ministerio del Trabajo.

- Monesterolo, G. (2014). *Doctrina sobre el contrato de trabajo y principios del derecho laboral*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El trabajo decente y la economía informal*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. del C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). *El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID-19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe3).
- República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.
- Rodríguez Martínez, G. J. (2024). *Límites constitucionales en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: Un enfoque teórico*. Ius Humani. Revista de Derecho, 13(2).
- Trabajo precario: experiencias de trabajadores mexicanos y ecuatorianos*. (2024). Diversitas: Perspectivas en Psicología, 20(2).

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Pesantez Pluas, Angie Sophia; Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth**, con C.C: #0951069145; 0951464965; (autores del trabajo de titulación: **Limitaciones en la indeterminación de funciones laborales en el derecho ecuatoriano** previo a la obtención del título de **ABOGADO** 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, 25 de agosto de 2026.

**ANGIE SOPHIA
PESANTEZ
PLUAS**
f. _____
Firmado digitalmente
por ANGIE SOPHIA
PESANTEZ PLUAS
Fecha: 2026.08.25
21:45:10 -05'00'

Pesantez Pluas, Angie Sophia

C.C: 0951069145

**JENNIFFER
ELIZABETH
QUIÑONEZ
REYES**
f. _____
Firmado digitalmente
por JENNIFFER
ELIZABETH QUIÑONEZ
REYES
Fecha: 2026.08.25
21:44:27 -05'00'

Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth

C.C: 0951464965



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Limitaciones en la indeterminación de funciones laborales en el derecho ecuatoriano		
AUTOR(ES)	Pesantez Pluas, Angie Sophia; Quiñonez Reyes, Jenniffer Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto de 2026	No. DE PÁGINAS:	31
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Civil, Constitucional		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	indeterminación, contrato de trabajo, relación laboral, cláusulas contractuales, derechos del trabajador, vulneración de derechos, delimitación de funciones.		

RESUMEN/ABSTRACT

El contrato de trabajo es un instrumento mediante el cual se puede regular la relación laboral entre empleador y trabajador, estableciendo derechos y obligaciones de ambas partes, y considerando que en la práctica laboral ecuatoriana llega a ser frecuente la incorporación de cláusulas amplias que permiten al empleador determinar o modificar las funciones del trabajador, lo cual puede generar afectaciones cuando dichas facultades no se encuentran claramente delimitadas dentro del contrato y del ordenamiento jurídico. Es por esto que la presente investigación tiene como objetivo analizar la indeterminación de funciones en el contrato de trabajo y su incidencia en la vulneración de los derechos del trabajador dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, y para ello se desarrolló una investigación con enfoque cualitativo, de carácter descriptivo y analítico, mediante la aplicación de los métodos jurídico-doctrinal, jurídico-normativo y de análisis documental en el estudio de la legislación ecuatoriana, la doctrina y los principios del Derecho del Trabajo dando como resultado que las cláusulas contractuales indeterminadas respecto de las funciones del trabajador favorece interpretaciones discrecionales, lo que incrementa el riesgo de vulneración de derechos como la seguridad jurídica, la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-99-979-7196 +593-98-116-6661	E-mail: angelina.pesantes@cu.ucsg.edu.ec jennifer.quinonez@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):	