

5

Repercusión de las políticas de contratación laboral en el sector bananero del Ecuador

Gonzalo Mera 1, Raquel Guillen 2, Ernesto González 3,
1,2,3 Universidad Técnica de Machala, 1 gmera_est@utmachala.edu.ec, 2
rguillen_est@utmachala.edu.ec, 3 exgonzalezr@utmachala.edu.ec

Fecha de presentación: 27 de agosto de 2019
Fecha de aceptación: 30 de septiembre de 2019

DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.142>

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar las políticas de contratación laboral vigentes en el Ecuador, tomando como referencia la expedición del Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0074, con el que se modifica la modalidad de contratación en el sector bananero, e implementa el contrato de trabajo especial discontinuo a jornada parcial, por el tiempo que dure el ciclo que genera la actividad especial a realizarse en el sector, de esta manera, el Estado se congracia y cumple con las exigencias circunstanciales del empleador. Sin considerar, que en el Ecuador a partir del año 2015 rige la contratación indefinida estableciéndose como la modalidad típica de contratación laboral estable o permanente, y su duración o extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos señalados en el Código de Trabajo. Determinando una incidencia legal, que provoca una inestabilidad laboral al trabajador que presta sus servicios lícitos y personales en el sector bananero ecuatoriano, conclusión que se sustenta del análisis de las políticas de contratación aplicables antes y después de la expedición del Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0074, el cual fue emitido el 10 de abril del año 2018, y de las entrevistas que fueron realizadas a los trabajadores del sector bananero.

Palabras clave: contrato de trabajo, estabilidad laboral, sector bananero, trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze the labor procurement policies in force in Ecuador, with reference to the issuance of ministerial agreement No. MDT-2018-0074, which modifies the mode of recruitment banana sector, and implements the special work contract discontinued part-time, for the duration of the cycle generated by the special activity to be carried out in the sector, in this way, the State is satisfied and meets the circumstantial requirements of the Employer. Without considering that in Ecuador from 2015 on days the in definite contracting is being established as the typical modality of stable or permanent employment, and its duration or extinction will occur only by the causes and the procedures indicated in the Labor Code. Determining a legal impact, which causes labor instability to the worker who provides his lawful and personal services in the Ecuadorian banana sector, a conclusion that is based on the analysis of the recruitment policies applicable before and after of the issuance of Ministerial Agreement MDT-2018-0074, which was issued on 10 April 2018, and of interviews with banana workers.

Keywords: employment contract, job stability, banana sector, work.

Introducción

Tener una visión amplia referente a las formas de contratación laboral establecidas por el ordenamiento jurídico del Ecuador, hoy en día se vuelve cada vez más necesario, considerando criterios como el expuesto por Piedrahita & Monsalve (2016) quienes sostienen que el mercado laboral hoy en día sufre un incremento a escala mundial de oferta de mano de obra, debido a la reinserción de la mujer al trabajo, de jóvenes, de migrantes y demás personas en situación de desempleo, que representan a un grupo significativo de la población, la participación de este nuevo segmento de personas aumentan las necesidades laborales y vuelve propicias las características del mercado para que emerja la precarización laboral, pues se deja denotar un excedente de mano de obra dispuesta a tolerar un nivel de precarización más alto a cambio de un trabajo más o menos estable. Esta situación ha llegado a un punto crítico pues la falta de regulación y la escasa protección por parte del Estado hacia el trabajador permiten la aparición de puestos de trabajo irregulares y disminuyen el número de empleos adecuados, como señala Rodríguez (2018) la falta de empleo se considera tiempo libre, mal invertido o desperdiciado, que origina pobreza, adeudos e inestabilidad a la sociedad que la sufre. Situación que debería ser a la inversa, según Torres, Munguía, & Torres Valdovinos (2018) el pleno empleo en respuesta a la ausencia de desempleos estacionarios o la desaparición del desempleo involuntario garantizaría estabilidad laboral.

En este contexto, el Estado ecuatoriano promulga la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el día 20 de abril del 2015, modificando el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social, y consecuentemente elimina la contratación a tiempo fijo que según el Código de Trabajo (2018) consistía en la contratación por un año como tiempo mínimo de duración de la relación laboral, con opción a renovarse por otro año más. Implementándose a partir de esta fecha, la Contratación Indefinida como la

modalidad típica y estable de contratación. Esta medida adoptada por el Estado ecuatoriano generó un amplio debate, especialmente por parte de los empleadores, su inconformidad de contratar personal de manera indefinida para periodos cortos o específicos de trabajo en determinados sectores obligó al Ministerio del Trabajo el 10 de abril del 2018 expedir tres Acuerdo Ministeriales encaminados a regular nuevas formas de contratación laboral en el sector turístico, florícola y bananero. Siendo, este último sector, el agrícola bananero, de nuestro interés, por ser la principal actividad económica de la provincia de El Oro, representando según el Ministerio de Comercio Exterior (2017) la exportación bananera el 2% del PIB general y aproximadamente el 35% del PIB agrícola del Ecuador.

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar las políticas de contratación laboral aplicables al sector bananero, para determinar si existe o no una afectación a la estabilidad laboral del trabajador, teniendo como referencia las normas vigentes antes del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0074, que garantizaban una contratación indefinida en todos los sectores productivos del Ecuador.

Desarrollo

Antecedentes del trabajo en el sector bananero.

Ecuador es considerado por muchos como un país rico, por tener tierra fértil y condiciones climáticas excepcionales, para la producción agrícola, que gran parte se destina a la siembra de banano, cacao, café, entre otros productos, disponibles todo el año. Posicionándose desde 1910 como uno de los primeros países del mundo en exportar banano, y desde el año 1948 consolidándose como el primer exportador y segundo mayor productor de banano en el mundo (Analuisa, Niveló, Ocampo, Román, & González, 2017).

La actividad bananera ha generado en el Ecuador, sin duda alguna, un giro positivo, tanto en el aspecto económico, como en el

social, considerando que representa para el país el 2% del PIB general y aproximadamente el 35% del PIB agrícola (Ministerio de Comercio Exterior, 2017). Cifras, que para muchos entendidos como Escalante Mendoza (2011) citado por Capa, Alaña, & Benítez (2016) reflejan una ventaja afirmativa ante la sostenibilidad de empleo y direccionamiento a la comercialización justa, destacándose también la producción de calidad y el precio; pues la actividad bananera, incluyendo todo el proceso de exportación, comercialización y producción, comprende una de las mayores fuentes de empleo del país: un 12% de la población depende de forma directa o indirectamente del sector, desarrollando una industria altamente integrada, generando empleo inmediato aproximadamente a 380.000 personas (Sector Bananero, n.d.).

Las principales actividades que realizan en el sector bananero según Moisés Soto (2011) son la siembra, cosecha, corte, empacado de banano, entre otras. Labores que demandan de un arduo trabajo por parte de los trabajadores del sector, requiriendo de ellos dedicación, conocimiento y esfuerzo, a cambio de una remuneración establecida por la ley o el contrato, sin embargo, es indispensable que dichas actividades se deban desarrollar en un ambiente laboral sano, cumpliendo las medidas de seguridad y salud ocupacional, un horario trabajo adecuado, relaciones positivas, donde se pueda vincular el área de trabajo con la experiencia de trabajador (Dakduk, Gonzalez, & Montilla, 2008). Resaltando que esta actividad productiva por su condición agroindustrial representa un alto nivel exposición a contaminantes como los pesticidas y demás productos químicos utilizados para la fumigación de la plantación.

Es importante destacar que, desde la época del auge bananero en el Ecuador, no todo ha sido color de rosa para el gremio obrero, según Corella (2008) las condiciones en las que aún se desarrollan las actividades laborales no son las mejores, aún se mantienen, bajos salarios, irrespeto a las jornadas de trabajo, no pago de beneficios sociales, despidos intempestivos

a gran escala en temporadas en la que la producción bananera va en descenso, o simple represión sindical. Todo esto ha desencadenado en problemas sociales como un limitado ingreso al sistema educativo, atención médica inapropiada, inaccesibilidad a la canasta básica familiar, no contar con una vivienda propia que cuente con servicios básicos, que de una u otra forma garantizan el afamado régimen del buen vivir. Según Nión & Pereyra (2018), una de las causas de los problemas mencionados es la precarización laboral, periodos amplios de desempleo y cortas relaciones de trabajo, que provocando ausencia de dinero y de beneficios la ley, al que tienen acceso los trabajadores en general.

Por lo expuesto, los trabajadores a lo largo de la historia, han tenido que lidiar y superar varias luchas en defensa de sus derechos e incluso para salvaguardar su integridad, dentro de este contexto, existen levantamientos, huelgas, paralizaciones y demás acciones, a través de las cuales la clase trabajadora del sector bananero ha logrado ser reconocida como una parte elemental de la empresa, obteniendo equiparaciones salariales, estabilidad laboral y condiciones mínimas para para desenvolverse laboralmente, aspectos que son considerados como primordiales para la clase obrera (Hernández, 2000). Al respecto, Harvey (1957) citado por Gutiérrez, Nauzan, & Díaz (2017) establece el primer modelo salarial de eficiencia, donde se logró establecer como resultado que la productividad del trabajador depende de la salud, condiciones de trabajo y salario que perciba.

Formas de Contratación laboral en el Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador (2018) en su artículo 33 define el trabajo como “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Desde el ámbito doctrinal Ermida Uriarte, citada

por Colmenares (2011) define el trabajo como un derecho humano que debe contar con una remuneración justa que le permita mantener una calidad de vida para el administrador y el operador en general. En este mismo sentido las políticas internacionales, consideran el trabajo en general como una actividad indispensable para el ser humano independientemente de la profesión u ocupación en la que se desempeñe, especificando que dicha labor es conservadora y tradicional, sobresaliendo el interés económico (Quiñonez & Rodríguez, 2015). Además, el trabajo es una actividad que constituye la principal fuente de ingreso para la gran mayoría de las personas, facilitando el desarrollo profesional, personal y socioeconómico del trabajador (Uribe, Garrido, & Rodríguez, 2011).

Las relaciones y condiciones entre particulares o de estos con el Estado, para que generen los efectos legales o extracontractuales correspondientes, tienen que estar contempladas en un contrato, que según el Código Civil ecuatoriano (2015), instituye el acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa, cada parte puede ser una o muchas personas. Juristas como Chirinos (2013) determina que el contrato es un acuerdo voluntario entre las partes comparecientes donde se mencionan derechos y obligaciones; en la misma línea Echeverría & Vergara (2001) sostienen que del contrato se derivan obligaciones que se estiman equivalentes entre sí.

En Ecuador, el derecho al trabajo, es garantizado a través de la contratación laboral, que según el Código de Trabajo (2018), es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a brindar sus servicios personales y lícitos, bajo su dependencia, recibiendo a cambio una remuneración la cual es fijada por la ley, el convenio, el contrato colectivo o la costumbre. Similar definición establece Romero (2001) quien considera que el contrato de trabajo es aquel documento por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios a otra bajo su dependencia y recibiendo una remuneración justa. A este concepto hay que

puntualizar que en muchos países de la región no necesariamente el contrato se efectiviza por un documento, en el caso del Ecuador el contrato de trabajo también puede celebrarse de forma verbal (González, Guzmán, Correa, Macías, & Herrera, 2017). Estos contratos de trabajo deben de ser interpretados, celebrados y ejecutados de buena fe y acorde a lo que las partes involucradas entendieron moralmente, actuando con previsión y dedicación (Grasso, 2019). Otorgando derechos y obligaciones de manera implícita o explícita a las personas que se encuentren inmersos en la relación laboral (Bardel, 2018).

En cuanto a las formas de contratación, el Código de Trabajo (2018) ecuatoriano en su artículo 11 establece que pueden ser: Expreso o Tácito (verbal y escrito); a Sueldo, a Jornal, en Participación y Mixto, esto dependerá de la labor para la que sea contratado el trabajador; por Tiempo Indefinido, como modalidad típica de contratación y su conclusión se dará únicamente por causas establecidos en el código de trabajo; de Temporada, requerido para realizar trabajos cíclicos especialmente en el campo; Eventual u Ocasional, para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador como reemplazo de personal y necesidades emergentes o extraordinarias; por Obra Cierta, cuando el trabajador tiene a cargo la realización de una actividad en su totalidad sin considerar el tiempo que invierta por una determinada remuneración; por Obra o Servicio Determinado dentro de la actividad del negocio, una vez concluida la labor por la que fue contratado dicho trabajador se termina la relación laboral; por Tarea, cuando el trabajador se compromete a realizar cierta cantidad de obra en la jornada previamente establecida y quedando concluido cuando se cumpla el trabajo; a Destajo, cuando el trabajo se lo realiza por unidades de obra y la remuneración es establecida para cada parte sin tener en cuenta el tiempo invertido; finalmente Individual, de Grupo o por Equipo, dependiendo el número de personas y la actividad para las que se los requiera.

En el sector bananero se ha identificado que

mayoritariamente los contratos de trabajo son celebrados por escrito, sobresaliendo dos tipos de contratos el indefinido y el de temporada (Vesga, 2011). Respecto al primero, no debería llamar la atención, que sea el más utilizado, considerando que, a partir del 20 de abril del 2015, el Código de Trabajo ecuatoriano se contempla en su artículo 14 que la contratación indefinida es la modalidad típica y permanente de contratación, que su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo. Según González, et al. (2017) a través de esta modalidad de contratación, se pretende garantizar al trabajador de continuidad laboral, mejores condiciones trabajo, aumento progresivo de estipendios, seguridad remunerativa, motivación y un ambiente laboral adecuado. Respecto al contrato de temporada, que es el según más utilizado en el sector bananero, su naturaleza misma, hace que sea ideal para las actividades que se ejecutan en los sectores de la agricultura (Macías, 2013), pues son aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores (Código de Trabajo, 2018).

Según Orozco y Rendón (2006) citado por Restrepo & Arias (2015) exponen que, para un mejor direccionamiento de la producción en el sector agrícola, se han venido efectuando una serie de reformas en el sistema económico y laboral. Producto de ello, en el Ecuador el 10 de abril del 2018 el Ministerio de Trabajo expide el Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0074, que en lo principal contiene políticas referentes a:

Contratación Especial Discontinuo a Jornada Parcial, en el sector bananero.

Prolongación de Jornadas especiales de Trabajo.

Incrementos de componentes de remunerativos.

Indemnizaciones laborales.

Análisis del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0074.

El Acuerdo Ministerial MDT 2018-0074, tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los empleadores del sector bananero y el personal contratado bajo relación de dependencia. Por tal motivo crea el "Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Bananero" por el tiempo que dure el ciclo que genera la actividad especial a realizarse, propias dentro del giro del negocio del sector bananero, como siembra, cosecha, corte y empaque; el mismo que no podrá ser inferior de 52 días discontinuos.

En el Art. 3 Lit. c), del acuerdo en mención, se establece el concepto de labores culturales del cultivo, como "aquellas actividades de mantenimiento y cuidado, que llevan a cabo durante toda la producción de cualquier tipo de planta ya sea a campo abierto o en agricultura protegida". En otras palabras, este acuerdo abarca todo el proceso de producción bananera, incluso aquel que no consta en este documento, pero que en el diario vivir del trabajador del campo se lo realiza, como el drenaje y canalización para el riego del cultivo, deshoje respectivo de las plantas, control fitosanitario, aplicación de suplementos nutritivos, deshoje de las plantas, enfundado de racimos, corte, limpieza y selección de la fruta, etiquetado del producto, recolección de desechos, entre otros accionares. Actividades que, según testimonios de los propios trabajadores, se las realiza durante todo el año, pese a no ser de manera diaria, por lo menos ciertas actividades como el empaque de banano en fincas pequeñas se lo realiza una vez cada semana y hasta tres veces cada quince días. Obviamente, para quienes tienen conocimiento de la actividad bananera, saben que no todas las veces existe cosecha, no todas las veces hay siembra, etc., pues la naturaleza misma de la actividad es discontinua, pero no por esto, el trabajo o la producción bananera se paralizan.

Según la contratación laboral de trabajo especial discontinuo a jornada parcial para el Sector Bananero, una vez concluidas las tareas para la cual fue contratado el trabajador, se suspenderá la relación laboral hasta el inicio del siguiente ciclo productivo. A renglón seguido, se establece que el empleador “podrá” convocar nuevamente al mismo trabajador con el que celebra dicho contrato, para lo cual el empleador llevará un registro de trabajadores bajo esta modalidad. Sin que sea una obligación taxativa de volverlo a convocar. Y si convocado este fuera, y no acudiera al llamado inmediato que hace el empleador, podrá ser sustituido por otro trabajador.

En este punto se debe considerar que la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, y que toda disposición en contrario, será nula. Que dentro de los principios del derecho laboral ecuatoriano se normaliza que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales éstas serán aplicables en el sentido más favorable al trabajador (in dubio pro-operario). Que la relación laboral en el Ecuador es bilateral y directa entre en empleador y trabajador, y que queda prohibida toda forma de precarización laboral. La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia.

El código de trabajo ecuatoriano, ya preveo situaciones análogas a las expuestas, y en la clasificación del contrato en el Art 11 Lit. c) contempla la contratación por temporada para períodos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando de estabilidad laboral; en este mismo sentido Lit. d) contempla el contrato por tarea donde se ejecuta una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido; entre otras modalidades de contratación. Sin dejar de lado, que, si la actividad no se ajusta a

ninguna de estas modalidades, tiene que ser de carácter indefinida con un término de prueba opcional de 90 días. Sin que exista un vacío legal, que no incluya las actividades que se ejecutan en el sector bananero, o en cualquier otro sector productivo del Ecuador, es decir, esta clasificación es bastante amplia para su aplicación en los diversos sectores productivos. Sin que sea necesario expedir Acuerdos Ministeriales que suplan la discontinuidad que puedan presentar cada uno de los sectores.

Estudios previos como el de Cebrián, Moreno, & Toharia (2011) establecen que una de las principales preocupaciones que tienen los trabajadores a plazos es la de conseguir permanencia o estabilidad en sus puestos de trabajo. En este mismo sentido Coluccio, Muñoz, & Ferrer (2016) manifiestan que los trabajadores con contrato fijo o (plazos) reflejan un menor compromiso con la organización donde se desempeñan, a diferencia de los trabajadores con contrato indefinido, que se sienten más satisfechos con su trabajo y por ende mejoran su producción laboral. Criterio similar es expresado por Herrera & Manrique (2008) quienes aseveran que la población se encuentra más satisfecha al ser contratada bajo la modalidad de contratación a tiempo indefino.

Conclusiones

Del análisis ejecutado al Acuerdo Ministerial MDT-2018-0074, se emite la siguiente opinión en particular:

1.- El contrato de trabajo especial discontinuo, atenta de manera flagrante a la estabilidad laboral y los derechos del trabajador en el Ecuador. Aseveración que nos permitimos realizar a partir del acto potestativo que le otorga el Acuerdo en mención al empleador del sector bananero, de contratar su personal por temporadas discontinuas, situación ya superada con la última reforma laboral hecha en el Ecuador en el año 2015, donde se establece la contratación indefinida como modalidad típica y permanente de contratación laboral.

2.- No prevé algún tipo de sanción indemnizatoria cuando el trabajador no vuelve a ser convocado por el empleador, bajo este tipo de modalidad contractual, asumiéndose, que se trataría de un despido intempestivo, mas no lo contempla taxativamente el Acuerdo como tal.

3.- Al parecer, estas nuevas políticas de contratación laboral responden a la presión del sector empresarial bananero, floricultor, hotelero, dejando de lado, muchos años de lucha de los trabajadores para lograr conquistas en materia laboral, encaminadas a garantizar su estabilidad.

4.- En materia laboral falta mucho más por investigar, el tema planteado es uno de los muchos problemas e inconsistencias que se evidencian de la ejecución del trabajo. Respetamos las opiniones en contrario y esperamos muchas más investigaciones al respecto.

Referencias bibliográficas

Analuisa, T., Niveló, K., Ocampo, N., Román, V., & González, E. (2017). Influencia de la certificación Fair Trade en la producción bananera de la provincia de El Oro – Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, V(2), 1-21. Obtenido de <http://files.dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/200003749-e5bf5e6b80/18.1.51%20Influencia%20de%20la%20certificaci%C3%B3n%20Fair%20Trade%20en%20la%20producci%C3%B3n.pdf>

Bardel, D. (2018). Fuentes del derecho y responsabilidad social. *Revista de la Facultad*, 9(2), 207-245. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-30612018000200006&lang=es

Capa, L., Alaña, T., & Benítez, R. (2016). Importancia de la producción de banano orgánico. Caso Provincia El

Oro, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 8(3), 64-71. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300008

Cebrián, I., Moreno, G., & Toharia, L. (2011). La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida. *Revista de Economía Pública*, 103-127. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/6612090.pdf>

Chirinos, L. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIX(1), 35-45. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28026467009>

Código Civil. (2015). Código Civil. Quito - Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec078es.pdf>

Código de Trabajo. (2018). Código del Trabajo. Quito: Talleres de la Corporación de estudios y publicaciones.

Colmenares, A. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho Venezolano. (U. N. México, Ed.) *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(13), 57-86. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640268006>

Coluccio, Á., Muñoz, C., & Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, 7(1), 98-111. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439746001006>

Constitución de la República del Ecuador. (2018). Constitución de la República del Ecuador 2008. Quito - Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador. Obtenido de <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2017/09/LI-CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

Corella, F. (2008). "Cuestión social" y políticas

- sociales en el Estado Empresario: reflexiones históricas para el trabajo social. *Revista Reflexiones*, 87(1), 9-24. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4796488>
- Dakduk, S., Gonzalez, A., & Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 390-401. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n2/v42n2a20.pdf>
- Echeverría, M., & Vergara, M. (2001). La cesión de trabajadores: quiebres en el contrato de trabajo. *Gaceta Laboral*, 07(1), 19-43. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/336/33607102.pdf>
- González, E., Guzmán, R., Correa, J., Macías, B., & Herrera, N. (2017). Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores*, V(1), 1-12. Obtenido de <http://files.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/200003585-a8bdca9b8f/17-9-50.%20An%C3%A1lisis%20Jur%C3%ADdico%20de%20la%20contrataci%C3%B3n%20indefinida.....pdf>
- Grasso, M. (2019). Imprevisibilidad, contrato e imprevisión en el nuevo código civil y comercial argentino. *Revista de Derecho Privado*(36), 93-125. doi:<https://doi.org/10.18601/01234366.n36.04>
- Gutierrez, D., Nauzan, V., & Díaz, G. (2017). Los salarios de eficiencia en el sector bananero de Arubá, Colombia. (U. d. norte, Ed.) *Revista de Economía del Caribe*(20), 7-26. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062017000200007&lang=es
- Hernández, V. (2000). Del espontaneismo a la acción concentrada: los trabajadores bananeros de Costa Rica 1900-1995. *Diálogos Revista Electrónica de Historia*, 1(3), 1-46. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2171285.pdf>
- Herrera, G., & Manrique, F. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243-256. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74180210>
- Macías, C. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. estudio desde el marco jurídico laboral vigente. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 16, 83-121. doi:[https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71964-X](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71964-X)
- Ministerio de Comercio Exterior. (2017). Informe Sector Bananero Ecuatoriano. Quito. Obtenido de <https://www.comercioexterior.gob.ec/wp-content/uploads/2017/12/Informe-sector-bananero-esp%C3%B1ol-04dic17.pdf>
- Nión Celio, S., & Pereyra, V. (2018). Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical. *Salud Colectiva*, 14(4), 743-755. doi:<http://dx.doi.org/10.18294/sc.2018.1385>
- Piedrahita, C., & Monsalve, M. (2016). Labor outsourcing: between efficiency and social equity. *Revista CES Derecho*, 7(1), 3-10. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192016000100002&lang=es&fbclid=IwAR3gdJWYG-EdfCzes2RvN7QFXRkDvE_wegf0iopiPFixmr7RlpbcErkk_N8
- Quiñonez, C., & Rodríguez, S. (2015). La reforma laboral, precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 179-201. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.007>
- Restrepo, F., & Arias, F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas

agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 4(2), 20-32. Obtenido de <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912/635>

=S1657-89612011000100012

Rodríguez, J. (2018). El pleno empleo y el marco legal de la política macroeconómica. *Revista de Economía Institucional*, 20(39), 187-209. doi:<http://dx.doi.org/10.18601/01245996.v20n39.08>

Romero, A. (2001). El contrato de trabajo realidad y forma. *Gaceta Laboral*, 07(2), 167-180. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/336/33607201.pdf>

Sector Bananero. (n.d.). Recuperado el 26 de Junio de 2019, de www.delbank.fin.ec/.../ESTUDIO%20SECTOR%20BANANERO%20FINAL.doc

Soto, M. (2011). Situación y avances tecnológicos en la producción bananera mundial. (S. B. Fruticultura, Ed.) *Revista Brasileira de Fruticultura*, 33(SPE 1), 13-28. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-29452011000500004>

Torres, T., Munguía, J., & Torres Valdovinos, M. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador. *Revista Reflexiones*, 97(2), 7-22. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/rr.v97i2.32704>

Uribe, A., Garrido, J., & Rodríguez, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(33), 1-16. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961007.pdf>

Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. (P. U. Departamento de Ciencias Sociales, Ed.) *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-182. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid