



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Los derechos laborales en el Ecuador,
problemática jurídica y soluciones a la
contratación eventual.**

AUTOR

Kevin José Chóez Duarte

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del
Ecuador**

TUTOR:

Eduardo José Sánchez Peralta, Ab.

Guayaquil, Ecuador

08 de septiembre de 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Kevin José Chóez Duarte**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

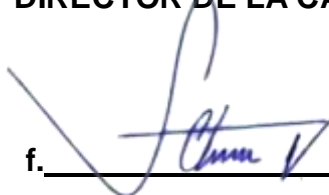


firmado electrónicamente por:
EDUARDO JOSE
SANCHEZ PERALTA

f. _____

Eduardo José Sánchez Peralta, Ab.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. 

PÉREZ PUIG NURIA, DRA.

Guayaquil, 08 días del mes de septiembre de 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Kevin José Chóez Duarte**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Los derechos laborales en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones a la contratación eventual**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 08 días del mes de septiembre del 2023

EL AUTOR (A)

f.



KEVIN JOSÉ CHÓEZ DUARTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Kevin José Chóez Duarte**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Los derechos laborales en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones a la contratación eventual**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 08 días del mes de septiembre de 2023

EL AUTOR:

f. 

KEVIN JOSÉ CHÓEZ DUARTE

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los docentes que han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras ya sabemos quién se las lleva, el viento.

DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que, aunque ya no estén presente físicamente, tan solo su presencia estará a viva voz cuando se nombren mis apellidos el día de mi graduación, les podre decir mirando al cielo, lo logramos, gracias porque me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza, sin olvidar sin considerarlo menos importante y valioso también le dedico a mi amada esposa que aun en los sacrificios que me trajo vida supo soportar las tormentas, ha sido y será mi pilar y fortaleza para terminar lo que un día soñé con ella.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
DR. XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO

f. _____
DRA. NURIA PÉREZ PUIG_MIR
DIRECTOR(A) DE CARRERA

f. _____
AB. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO.
COORDINADOR(A) DEL ÁREA

f. _____
AB (A). MARIA PAULA RAMIREZ VERÀ.
OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	x
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO.....	5
CAPÍTULO #1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y DOGMÁTICOS	5
CAPÍTULO #2: DERECHOS VULNERADOS DENTRO DE LOS CONTRATOS EVENTUALES	19
CAPÍTULO #3: PROPUESTA.....	28
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA	33

TABLA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Diferencias entre contratos eventuales, ocasionales, y de temporadas</i>	15
--	----

RESUMEN

El sistema de contratación eventual en el Ecuador presenta una problemática jurídica que afecta los derechos laborales de los trabajadores. El abuso en el uso de contratos eventuales conlleva a una precarización del empleo, generando inestabilidad laboral y vulnerando la seguridad de los trabajadores. El encadenamiento de contratos eventuales se ha convertido en una práctica preocupante que evita la contratación indefinida y desprotege a los empleados. Para abordar esta situación, se proponen diversas soluciones. Se recomienda una reforma legislativa y reglamentaria para establecer límites claros en la duración de los contratos eventuales y prevenir el encadenamiento abusivo. Asimismo, se insta a promover la contratación indefinida mediante incentivos fiscales y programas de asesoramiento para empresas. Reforzar la fiscalización y aplicar sanciones efectivas a empresas infractoras es fundamental para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. Dentro de las conclusiones más relevantes se encuentra que el Código de Trabajo vigente requiere de mejores mecanismos aplicativos para precautelar los derechos de los trabajadores acorde a la Constitución vigente.

Palabras clave: *Contratos Eventuales, Derechos Laborales, Reforma Laboral, Equidad Laboral.*

ABSTRACT

The system of eventual hiring in Ecuador presents a legal issue that affects the labor rights of workers. The abuse in the use of temporary contracts leads to job precariousness, generating job instability and undermining the safety of workers. The chaining of eventual contracts has become a concerning practice that avoids indefinite contracts and leaves employees unprotected. To address this situation, various solutions are proposed. It is recommended to carry out a legislative and regulatory reform to establish clear limits on the duration of temporary contracts and prevent abusive chaining. Additionally, there is a call to promote indefinite hiring through fiscal incentives and advisory programs for companies. Strengthening oversight and applying effective sanctions to non-compliant companies are fundamental to ensure compliance with labor regulations. One of the most relevant conclusions is that the current Labor Code requires better implementation mechanisms to safeguard workers' rights in accordance with the current Constitution.

Keywords: *Eventual Contracts, Labor rights, Labor Reform, Labor Equity.*

INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales constituyen el cuerpo de normas que regulan las acciones, omisiones y disposiciones que deben acatar los trabajadores y empleadores sean públicos o privados según la norma adjetiva que se encamine a disponer. La Constitución de la República del Ecuador dentro de su artículo 33 establece que el trabajo es un “derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008); por lo tanto, este derecho corresponde a una de las áreas de mayor interés y desarrollo tanto individual como colectivo.

Es así, como la problemática jurídica corresponde específicamente a la vulneración de los derechos laborales referente a la ejecución de los contratos eventuales. Los mismos que se contemplan dentro del Código de Trabajo como una modalidad legal y viable de trabajo siempre que se ejecute bajo ciertos objetivos.

En el Ecuador la legislación laboral contempla varios tipos de modalidades de contratación. El Código de Trabajo establece dos estructuras las cuales son: (I) El contrato individual de trabajo; (II) El contrato colectivo de Trabajo; De entre estos, los contratos eventuales forman parte de la primera sección, es decir, el contrato individual del trabajo, el mismo que será analizado dentro de la presente investigación.

Dentro de los contratos eventuales, son definidos como aquellos aplicables cuando se requiere satisfacer necesidades o exigencias circunstanciales del empleador. Por lo tanto, la aplicabilidad de estos contratos es recurrente en situaciones extraordinarias que una compañía o empresa lo requiera. Según datos del Ministerio de Trabajo, en el Ecuador, específicamente en la provincia del Guayas, se celebraron alrededor de 133.357 contratos para el año 2021 (Ministerio de Trabajo [MDT], 2021).

La celebración de contratos se encuentra estrechamente ligada con el progreso económico de una nación y, a su vez, con la realización personal de cada individuo. Es así, como en el año 2020 tras los efectos de la Pandemia

COVID-19, la situación económica y laboral a nivel mundial colapsó al punto, de llevar a la mayoría de las empresas a cambiar las modalidades de trabajo y a prescindir de otros. Normas como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario entraron en vigencia, las cuales estableció nuevas directrices, aunque temporales, acerca de modos de contratación denominados como “emergentes”.

Los derechos de los trabajadores se contemplan en la Constitución del Ecuador como una garantía sobre la cual, el Estado empleará todos los mecanismos adecuados para su protección. Sin embargo, a pesar de que, en el año en curso, las disposiciones emergentes producto de la Pandemia COVID-19 ya no se encuentra vigentes después que la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinará que la crisis sanitaria había cesado (Naciones Unidas, 2022), aún persisten situaciones en donde no se viabiliza una mejora en las modalidades de contratación en el Ecuador.

Según datos del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos [INEC] (2022) establece que el marco de desempleo desde el periodo de la pandemia, es decir, el año 2021 se situó en 5.2% y para el año 2022 en 4.4%; estos resultados expresan que el panorama laboral en el Ecuador aún se encuentra mitigando los efectos de la pandemia.

Esto conllevó a que las persona, buscaran acceder a trabajar sin tomar en consideración la modalidad. De manera que, las empresas por medio de sus empleadores contratan personal mediante la implementación de la contratación eventual, la que permite que el empleador pueda requerir de los servicios de una persona sin la necesidad de garantizar los derechos laborales.

Se puede establecer que una de las problemáticas que conllevan a mantener este panorama laboral corresponde que aún se mantiene en vigencia el Código de Trabajo expedido de acuerdo con la Codificación 2005-017 del Registro Oficial 167-XII-2005. Desde que se codificó esta norma laboral, se han dado alrededor de 34 modificaciones y reformas para adaptarlas a las nuevas modalidades de trabajo existentes.

Por lo cual, los vacíos legales que existen dentro del aún vigente Código del Trabajo expedido en el año 2005 establecen las reglas y procedimientos para el ejercicio de las contrataciones. Dentro del presente estudio se aborda la problemática de una manera más detallada, específicamente en la implementación de los contratos eventuales, como también se analizan los escenarios más comunes que se encaminan a la vulneración de los derechos laborales.

Esto evidencia, que se requiere de la creación de un nuevo Código de Trabajo que no solo se adapte a las nuevas modalidades, sino que sirva como una respuesta adecuada para erradicar los actos que resultan en la vulneración de los derechos laborales, específicamente en la aplicación de los contratos eventuales.

DESARROLLO

CAPÍTULO #1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y DOGMÁTICOS

1.1 El Derecho al trabajo en el Ecuador

El trabajo en el Ecuador es concebido como un derecho y deber social. Conforme lo explica Quiloango (2014) explica que dentro de la concepción que tiene el Código del Trabajo acerca de este derecho que es facultativo de toda persona, es decir, que puede ejercerlo de forma directa y directa, como también de forma voluntaria.

Así mismo, el trabajo comprende la realización de diversas actividades de naturaleza lícita encaminado a fines específicos, como la realización personal o colectiva. El trabajo se encuentra inherente en la naturaleza humana, por esta razón, según La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) contempla en su artículo 23 que toda persona es libre tanto para elegir su trabajo, como las condiciones en las que estos se puedan desenvolver.

Este derecho también implica que no puede generarse discriminación alguna por raza, sexo, capacidad, orientación sexual, etnia, religión, entre otros; Así mismo, este servicio que se ofrece por parte del individuo debe ser considerado bajo remuneraciones justas, es decir, que se apliquen dentro de las condiciones más adecuadas para su ejecución y las actividades. El Estado se convierte en uno de los principales responsables en garantizar este derecho, dado que, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su artículo 3 que parte de los “principales deberes del Estado es garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos” (Pág. 9).

El trabajo es concebido también como un deber social, según lo describe la misma constitución. Basado en lo que describe Poblete (1943) describe que las actividades de cada individuo repercuten de forma positiva o negativa sobre la comunidad, por esta razón, cuando la Constitución de la República cataloga al trabajo como un deber social, puesto que, constituye un factor determinante para el desarrollo de toda una nación desde un aspecto económico y social (Atención, et al, 2020).

Además, el trabajo se constituye como una función social dado que permite alcanzar la provisión para cubrir con las necesidades básicas de cada familia; estas necesidades se constituyen en: Alimentos, vivienda, salud y educación; estas son áreas que corresponden una responsabilidad por parte del Estado de suplir y encaminar dichos derechos, por esta razón, el trabajo es esencial para el desarrollo económico y social de una nación.

1.2 El contrato laboral y su implementación y aplicación

El contrato laboral se concibe como un convenio, en donde, dos personas acuerdan pactar el ofrecimiento de un servicio específico por una remuneración justa. Los contratos laborales establecen el comienzo de una relación bajo dependencia, donde el que otorga los servicios se denomina como empleado y quien los recibe se denomina empleador.

Los contratos laborales poseen formalidades que les brindan su facultad legal, que se disponen dentro del Código Civil (2005), dado que se constituye en la regla general para cada uno de los documentos que las partes formalizan el inicio de la relación en el ámbito laboral. Por ello, el Título XIII del Código Civil determina que los contratos deben cumplir una serie de características para brindar su facultad legal:

- Deben ser claros (al tenor literal de la voluntad de las partes)
- Se reglamentarán bajo los parámetros que en ellos se describan
- Determina la capacidad de las partes, para brindarle la facultad de cumplimiento
- Se interpreta los contratos de acuerdo a los parámetros sobre los cuales se celebró, ante los vacíos o lagunas, se ajustarán estos últimos a la naturaleza principal del contrato

Estas características se aplican en todos los modelos de contratos, en el ámbito laboral se rigen bajo las disposiciones del Código de Trabajo, así, según el artículo 6 determina que ante lo que no estuviera previsto en la norma, se aplicarán las disposiciones que se contemplen en el Código Civil; por esta razón, en el Código de Trabajo no se contemplan las características referentes a los contratos.

1.2.1 Elementos y modos de contratos laborales en el Ecuador

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2021) establece que en el Ecuador existen alrededor de 17 modalidades contractuales, entre las cuales se permiten aplicar a las distintas actividades que se ejercen dentro del país. En el caso extraordinario de la Pandemia COVID-19; se implementó 4 modalidades adicionales las cuales son: (I) Contrato joven; (II) Contrato de emprendimiento; (III) Contrato turístico y/o cultural y creativo; (IV) Contrato productivo, implementados por medio de Acuerdos Ministeriales en el año 2020.

Los elementos que son comunes en las modalidades contractuales en materia laboral corresponden a buscar un panorama adecuado que asegure el respeto de los derechos y un ambiente en donde se pueda ejercer con plena disposición las actividades laborales. Algunos de estos elementos son:

- Acceso a la posibilidad una estabilidad laboral;
- Remuneración competitiva y adecuada que incluya los beneficios de la seguridad social;
- Garantice la igualdad y la inclusión previniendo cualquier acto de discriminación;
- Garantizar las jornadas laborales descritas en la norma (40 horas) semanales con los días de descanso correspondientes;
- Reconocimiento de vacaciones;
- Derecho a liquidación en caso de cesar sus funciones de ser requerido.

De esta manera, se contempla también dentro del Código de Trabajo (2005) en su artículo 11 los denominados contratos individuales los cuales son: (I) Expreso o Tácito; (II) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; (III) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; (IV) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, (V) Individual, de grupo o por equipo.

1.3 Fundamentos de los contratos y su vinculación en el ámbito laboral

Los contratos laborales constituyen una responsabilidad y compromiso a la cual se someten las partes interesadas en cumplir y hacer cumplir la

obligación. En el Ecuador, los contratos fueron regulados primariamente por la legislación del Código Civil, el mismo que brindaba los lineamientos aplicativos y restrictivos según sea el caso.

Por ello, de acuerdo con el Código Civil, establece en su artículo 1454 que el contrato es un acto por medio del cual, una de las partes procede a obligarse con otra con la finalidad de realizar alguna obra (Código Civil, 2005); De acuerdo con esta definición, todo contrato constituye ley para las partes, es decir, se encuentra compelidas a cumplir con aquello que, voluntariamente ha aceptado sin coerción alguna.

Es en esta norma que se establecen la naturaleza bajo la cual los contratos se realizan, es así, que existen una variedad de contratos, dentro de los cuales se clasifican de acuerdo con la utilidad, finalidad y materia sobre que la que versan. Es así, que los contratos civiles regulan las acciones entre las partes en cuestiones de sus bienes y relaciones entre sí. Mientras que, los contratos laborales, que son objetos de este estudio, corresponden a los actos que cada parte se obliga para con la otra en referencia a las responsabilidades laborales que adquieren, la parte contratante como empleador en dar y hacer todo en cuanto fuere estipulado y el empleado en cumplir y hacer cumplir las asignaciones que fueren indicadas.

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la definición de un contrato laboral? De acuerdo con la descripción proporcionada en el Artículo 8 del Código de Trabajo, se define de la siguiente manera: Un contrato de trabajo individual consiste en el acuerdo mediante el cual una persona se compromete con otra u otras a ofrecer sus servicios legales y personales, estando subordinada, a cambio de una compensación establecida por disposición legal, un contrato colectivo o prácticas habituales (Código de Trabajo, 2005).

De acuerdo con esta definición se entiende lo siguiente:

- Los contratos laborales comprenden la prestación de servicios;
- Los servicios que se ofertan son lícitos;
- Únicamente puede ofrecerse aquellos servicios que pueden ser provisto por la persona contratada;

- Los servicios otorgados bajo dependencia deben contar con regulaciones fijas de contrato laboral;
- Los contratos tienen como finalidad intercambio de un servicio por una remuneración fijada.

Bajo estos criterios, los contratos laborales conllevan a la aceptación voluntaria de ofrecer un servicio a cambio de una remuneración debidamente fijada previamente. De acuerdo con el criterio de (Zamora, 2021) establece lo siguiente:

Dentro de la rama del Derecho Laboral se evidencia una situación de desigualdad dentro de las partes que convienen en el contrato laboral, siendo la parte más vulnerable el trabajador por sobre el empleador. Dado que se origina una desigualdad económica al momento de solemnizarse el contrato. Por esta razón se convierte en necesario que existan normas fijas y claras que viabilicen garantías y protección de los derechos de los trabajadores (Zamora, 2021, p. 15).

Bajo este criterio se puede comprender que dentro de la relación laboral debe existir garantías que permitan proteger el derecho de la parte más vulnerable, que es, en este caso la parte trabajadora, dado que se supedita a la voluntad y disposiciones de quien lo contrata.

Los derechos laborales han sido una lucha constante que tuvieron su mayor repercusión en la Revolución Industrial, la misma que dio paso a mejorar las condiciones, formas y remuneraciones que los trabajadores eran sometidos en aquel tiempo. Las luchas de los obreros fueron parte de los principales motores que dieron los primeros pasos para la construcción de un cuerpo normativo en materia laboral.

Es así, como Franco (2014), explica que parte de las luchas obreras que comenzaron con la Revolución Industrial, dieron los primeros pasos para que, en el año de 1919 se diera la creación de la Organización Internacional de Trabajo, conocida por sus siglas OIT; siendo unos de los organismos internacionales enfocados a velar por los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento internacional de organismos públicos dedicados a la promoción y defensa de los derechos laborales, aún persisten muchas situaciones que requieren de una mayor atención, como la constitución de normas más actuales sobre el manejo, control y dirección de las relaciones entre empleador y trabajador.

De allí, que la formalización de las relaciones laborales, mediante los contratos se convierten en necesarios, siendo el vínculo jurídico que brinde estabilidad, seguridad y garantía para los trabajadores, y, para los empleadores en obtener un servicio de calidad.

Por lo tanto, dentro de lo que se concibe en la teoría jurídica, los trabajadores y empleadores tienen el derecho bajo la ley de solemnizar sus relaciones mediante un contrato que evidencie el servicio y remuneración que se han pactado bajos los lineamientos que la norma indica. A su vez, este contrato se constituye como la garantía y protección de los intereses de las partes en el cumplimiento de sus acuerdos.

1.4 Análisis Jurídico de las condiciones y realidad laboral en el País

Dentro del presente apartado se procede a recopilar las principales condiciones en la que se encuentran las relaciones laborales en el Ecuador, así como el estado de la aplicación de los contratos, específicamente sobre los eventuales. Esto permite determinar el panorama normativo y aplicativo en el Ecuador, y, a su vez, evidenciar las principales vulneraciones que se detallan en apartados siguientes.

Es importante destacar que dentro del mercado laboral existe un antes y un después, esta línea que divide estas etapas es la Pandemia COVID-19; dado que, la economía y los procesos de consolidación de los trabajos iban en crecimiento en el año 2019, para el 2020 estos procesos se paralizaron, así como todas las actividades económicas en todo el mundo. Es así, como (Olmedo, 2018) que las condiciones del mercado laboral demostraban una tendencia de crecimiento y estabilidad en lo que concierne a las tasas de empleo global.

Sin embargo, con el comienzo de la Pandemia COVID-19, según explica (Esteves, 2020) que el mercado laboral en el Ecuador sufrió severamente el impacto que esta situación trajo. Las tasas de desempleo y subempleo aumentaron de manera excesiva. Se puede apreciar dentro del siguiente gráfico lo siguiente:

Gráfico 1

Variación de las tasas de empleo bruto, participación global y desempleo - periodo 2019-2020

Grupos de edad	Variación tasas de participación global (TPG)			Variación tasas de empleo bruto			Variación tasas de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
15-24 años	-5.2	-5.6	-4.7	-10.2	-11.1	-9.3	14.0	12.1	17.5
25-34 años	-1.5	-2.2	-1.2	-10.6	-12.4	-9.1	11.6	11.2	12.2
35-44 años	-1.4	-0.4	-2.1	-7.9	-6.3	-9.3	8.1	6.1	10.6
45-54 años	-4.4	-0.9	-6.9	-8.9	-6.3	-10.7	6.0	5.7	6.3
55-64 años	-9.6	-4.6	-14.8	-14.0	-9.8	-18.3	7.0	6.3	8.0
65 y mas años	-10.7	-9.9	-11.5	-11.6	-11.7	-11.6	3.3	4.6	0.5
Nacional	-6.0	-4.8	-7.0	-11.1	-10.5	-11.6	8.8	8.0	10.1

Nota: Datos obtenidos de (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos [INEC], 2020)

Las presente cifras del Gráfico 1 evidencian que los factores de empleo, categorizados por edades se vieron afectados en gran medida por los efectos de la Pandemia COVID-19, conllevando a que las tasas de desempleo alcanzaran valores más altos. Estas repercusiones y efectos negativos se mantienen hasta la presente fecha, que han conllevado a limitar la estabilidad y solidez de los procesos laborales ecuatorianos. Así lo detalla (Weller, 2020) al establecer que los procesos de contratación se vieron diametralmente afectados, obligándose a cambiar las modalidades de trabajo por las telemáticas o híbridas, no existiendo normativas claras y adecuadas de cómo gestionar jurídica y normativamente estos casos.

Una vez que se determinó el fin de la pandemia y se establecieron los protocolos para el regreso a la “normalidad”; los mercados laborales deben adaptarse a los nuevos métodos o modalidades sobre los cuales ya se

gestionaba algunos trabajos. Sin tomar en cuenta que, varias empresas habían sufrido pérdidas y reducciones de personal, material y estructuración debido a los costos de mantenimiento para evitar caer en quiebra.

Las condiciones económicas, políticas y sociales no son las mismas que las que se tenían dentro del año 2019; por lo que, los cambios en los procesos de contratación también han incidido. Dado que, muchas empresas están encaminándose a priorizar la contratación de personas por periodos más cortos, que no conlleven a tomar responsabilidades patronales que resulten en responsabilidades económicas altas.

Aun así, bajo este panorama se sigue manteniendo el actual Código de Trabajo promulgado y codificado en el año 2005. Siendo que, de tal fecha para la actualidad han incurrido en una serie de cambios sociales y estructurales que se requiere entonces de nuevas normas que permitan viabilizar mejores garantías para los derechos laborales de todas las personas.

Es así, como los contratos eventuales u ocasionales, han evidenciado tendencias más altas, debido a que, las personas son contratadas por periodos cortos, y no conllevan a generar una responsabilidad patronal como el seguro social y las liquidaciones, salvo la descrita en el artículo 188 del Código de Trabajo acerca de aquellas que se dieran en el caso de un despido sin previo aviso.

Así lo explica Vega, Mora, y González (2022), que se requiere establecer una cultura laboral con la finalidad de que se elaboren mejores especificaciones y lineamientos para los contratos eventuales y ocasionales. Dado que, los descritos dentro del Código de Trabajo resultan ser muy generales y poco específicos para cada caso en concreto.

En materia jurídica la situación laboral atravesó por varios aspectos, especialmente con la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario, la misma que fue muy cuestionada, debido a que implementaba mecanismos que restringían derechos laborales como la estabilidad laboral y un salario justo.

Según explica (Vinces, 2022) que esta normativa al momento de su aplicación no se consideraron normas, jurisprudencia o criterios vinculantes en materia

de derechos laborales, sino que, fue una respuesta como una norma de carácter urgente en respuesta de las situaciones ocasionadas por el COVID-19. Los principales efectos aversos de esta norma fueron: La precarización laboral, la eliminación de la relación bilateral facultando al empleador a despedir al empleado si lo considera necesario, fomenta la discriminación y vulneración a los derechos del trabajador, dado que convierte el contrato laboral en unilateral, cosa que, como se ha descrito previamente, no corresponde a la naturaleza de los contratos.

Por otra parte, el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales corresponde a un concepto que contempla los derechos laborales que han sido reconocidos por los organismos internacionales de Derechos Humanos, es así, como Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1990) estableció que el derecho al trabajo es esencial para la realización y continuidad de otros derechos que son esenciales para el desarrollo de la persona y el mantenimiento de los suyos.

Ante la implementación de normas con el justificativo de materia de emergencia, se han dispuestos pautas para menoscabar los derechos que ya fueron reconocidos por los trabajadores, que se caracterizaron por formar parte de muchas luchas sociales que fueron después, plasmadas en normas vinculantes para el desarrollo equilibrado laboral en la sociedad.

Las personas al momento de comprometerse por medio de un contrato laboral, sin las debidas garantías se encuentran sujetas a distintas vulneraciones tales como: condiciones precarias, jornadas laborales extensas, salarios no acordes a la realidad social, inexistencia de garantías jurídicas y seguridad social, discriminación y un ambiente laboral precario, entre otros.

Por esta razón, la necesidad de normas claras y concretas se hace evidente una vez más, dado que, eventos posteriores la pandemia del COVID-19, no se encaminaron a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, puesto que, los efectos de la pandemia agudizaron las condiciones laborales y se ha acentúa la explotación laboral, los principales efectos adversos, como lo explica (Jaramillo, 2022) fueron:

- La inexistencia de trabajo a plazo fijo;
- Reducción del salario mínimo;
- Explotación laboral, aumento de horas sin aumento de sueldo;
- Precarización del panorama laboral;
- Inexistencia de garantías laborales;
- Falta de oferta y demanda en el mercado laboral;
- Teletrabajo sin una normativa clara que brinde una aplicación adecuada, dado que se violenta las horas de trabajo (40 horas) y se sobre carga de actividades laborales dentro del hogar;
- Pérdida progresiva de los derechos laborales;
- Intensificación de la jornada laboral fuera de las horas correspondientes con amenaza de despido;
- Inexistencia de los organismos de control como el Ministerio de Trabajo en acciones de control acerca de las actividades irregulares por parte de los empleadores.

De manera que se puede concluir que los efectos postpandemia, en el ámbito jurídico laboral ha generado una serie de retroceso de los derechos ya alcanzados por diferentes grupos y colectivos en favor de los trabajadores. En el caso del Ecuador, según detalla (Campoverde, 2022) entre el año 2020 al 2021 se firmaron alrededor de unos 57.715 contratos modificados con reducción de jornada laboral; así mismo, la extensión de la Ley de Apoyo Humanitario a pesar, de haber sido declarada como terminada la Pandemia, profundizó las problemáticas sociales y jurídicas acerca de los derechos laborales.

1.5 El contrato eventual y su aplicabilidad en la legislación laboral

Los contratos eventuales son contemplados dentro del Código de Trabajo en el artículo 17 de la siguiente forma:

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que

motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de esta.

Dentro del mismo artículo se contempla dos modalidades de contratación que, bien pudieran ser consideradas como homologas o iguales. Sin embargo, su aplicabilidad y objetivos distan de los característicos de los contratos eventuales, estos son: contratos ocasionales y de temporada; para una mayor comprensión de las diferencias se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1

Diferencias entre contratos eventuales, ocasionales, y de temporadas

Tipos de contratos	Diferencias	Extensión
Eventuales	Se realizan para satisfacer una exigencia circunstancial del empleador.	180 días
Ocasionales	Atención de necesidades emergentes que no se encuentran vinculadas a la actividad habitual del empleador.	30 días
De Temporada	Contratación fundamentada en la costumbre o celebración entre una empresa y un empleador que realicen trabajos cíclicos o periódicos.	De acuerdo a la temporada establecida por el empleador

Nota. Adaptado por el Autor. Tomado del artículo 17 Código del Trabajo.

De acuerdo a la disposición del Código de Trabajo, los contratos eventuales son catalogados dentro de un mismo articulado, es decir, que son considerados dentro de la misma categoría, la cual corresponde por el tiempo de duración. Esta modalidad se enfoca en las contrataciones que son por necesidades específicas que tengan que ver con actividades directas de la empresa o no.

De acuerdo con Monesterolo (2018), indica que los contratos que son por casos específicos, la doctrina los denomina como “precarios” puesto que, su característica esencial no brinda ninguna garantía de estabilidad laboral, dado que, la Ley faculta esta disposición de acuerdo a estas circunstancias específicas.

Sin embargo, a pesar de que estas modalidades de contratación no contemplen una estabilidad laboral a largo plazo, no obstante, contemplan otros beneficios que son necesarios para su correcto desenvolvimiento, estos son: (I) Remuneración proporcional no menor o inferior a la básica unificada; (II) Todos los beneficios de ley que hubiere lugar de acuerdo al plazo o extensión del trabajo; sin embargo, la doctrina señala que los beneficios correspondientes a la afiliación al IESS y los fondos de reserva serían innecesarios y no conducentes debido a la extensión corta de los trabajos.

1.5.1 Aplicaciones generales de los contratos eventuales

Los contratos eventuales, según se ha descrito en la norma, son recurrente cuando el empleador requiere la disposición de un servicio particular para solventar una vacante o bien, cubrir una necesidad de carácter temporal dentro de la empresa. Es decir, que se calcula la eventualidad de las circunstancias, habitualmente este tipo de contratación se utiliza en casos donde un trabajador/a toma sus vacaciones o toma licencia por maternidad, otros casos son por la ausencia del trabajador/a por enfermedad.

Algunas consideraciones que expone Monesterolo (2018), acerca de los contratos eventuales que deben tomarse en consideración, son los siguientes:

- Se requiere de los motivos necesarios e indispensables acerca de la contratación, así como, establecer el nombre del personal que será reemplazado y por qué tiempo se encontrará ausente.
- Esta modalidad de contratación puede ejercerse para satisfacer una mayor demanda de producción de servicios de acuerdo a las actividades habituales del empleador.
- Dentro del lapso de trescientos sesenta y cinco días (1 año) la contratación no podrá superar los ciento ochenta días (180 días) ya sea continuos o discontinuos.

De manera que, los contratos eventuales resultan en brindar una solución temporal a las distintas necesidades que se generen en una empresa ante la ausencia de uno o más trabajadores. El Código de Trabajo del Ecuador no contempla otra modalidad o aplicación de los contratos eventuales, tal es el caso de España que, dentro de la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de

diciembre de 2018 estableció que los contratos eventuales tienen la particularidad de ser aplicados por circunstancias de producción, en donde concluyó que estos contratos son aplicables para ser utilizados para casos de campañas o servicios nuevos de las empresas en un periodo no mayor de seis meses, lo que permite garantizar beneficios de ley y a su vez, no otorgar estabilidad si así lo fuere (Pombo Abogados, 2019, p. 33).

La aplicación general de los contratos eventuales comienza con los casos más recurrentes como los antes descritos, el caso de las mujeres embarazadas que toma una licencia por maternidad, dado que su estado de gestación le obliga a mantenerse en reposo en su hogar. Sin embargo, las mujeres embarazadas se encuentran amparadas por los artículos 153 y 154 del Código de Trabajo que establece con claridad que no se podrá dar por terminado el contrato de una mujer embarazada ni poder ser reemplazada definitivamente dentro del periodo establecido por la norma (Código de Trabajo, 2005).

1.5.2 Características generales del contrato eventual

Existen excepciones que se contemplan en el artículo 172 del Código de Trabajo que establecen las causales por las cuales se puede dar por terminado el contrato laboral, incluyendo el caso de las mujeres embarazadas si hubieran incurrido en estos.

Estas situaciones son las que abren paso a la aplicación de un contrato eventual, que, una vez que se hubieren cumplido los requisitos descritos en la norma. Además, que no es únicamente aplicable en casos de mujeres embarazadas, sino que, cuando fueren necesario la contratación de un mayor personal para cubrir una alta demanda de productividad que supere las actividades habituales de la compañía.

En los contratos eventuales, a diferencia de la contratación parcial, establece que acorde a su naturaleza temporal, el salario deberá contemplar un aumento del 35% de salario correspondiente del trabajador del sector u área donde se reemplaza o adiciona. Según indica el Acuerdo Ministerial 004 publicado en el Registro Oficial No. 892 con fecha de 15 de febrero de 2013

se concibió el Reglamento del contrato eventual discontinuo, lo que dio paso a la clasificación del contrato eventual continuo y discontinuo.

Sobre la base del criterio del contrato eventual, según define el Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo (2013), determina que esta modalidad sigue los lineamientos generales descritos en el artículo 17 del Código de Trabajo acerca de los contratos eventuales. Sin embargo, la diferencia sustancial que indica el reglamento se indica una jornada laboral no mayor 8 horas diarias y 40 horas semanales.

La diferenciación se concibe por la última modificación del Código de Trabajo en lo referente al contrato eventual, donde se determina en la Reforma al Código Orgánico de la Producción que se encuentra en el Registro Oficial 351-S con fecha del 29 de diciembre de 2010; donde agrega la definición de continuos y discontinuos. De manera que, el reglamento es una herramienta jurídica para la aplicación de los contratos eventuales que no tuvieron una continuidad y, sin embargo, aún se requiera de los servicios por parte de la compañía.

En lo referente a la seguridad social, esta modalidad de contratación contempla que son susceptibles a garantizar los beneficios sociales como los demás tipos de contratos. Sin embargo, el Reglamento establece que para el acceso a este beneficio serán considerados como trabajadores de jornada parcial permanente. Esta consideración únicamente es aplicable para la obtención de los beneficios sociales, sin embargo, en temas de salarios, periodos de contratación, se ajustarán a los ya descritos en el Código de Trabajo y el Reglamento de los contratos eventuales discontinuos

CAPÍTULO #2: DERECHOS VULNERADOS DENTRO DE LOS CONTRATOS EVENTUALES

2.1 Análisis doctrinal y normativo sobre los contratos eventuales

Conforme se ha descrito en el artículo 17 del Código de Trabajo, se ha determinado que estos tipos de contratos son aquellos que se realizan para satisfacer las exigencias circunstanciales del empleador, específicamente en el reemplazo temporal. Uno de los casos más habituales es en casos de licencia por enfermedad o lactancia.

Sin embargo, este tipo de modalidad de contrato no contempla los beneficios totales que los contratos de aplicación directa como aquellos que poseen un tiempo de jornada parcial total. Según explica Christian y Luis (2010), que la temporalidad de los contratos eventuales es de 180 días y carece de

estabilidad, sin embargo, no se puede celebrar más de dos veces dentro de un mismo año, sin ser una garantía de estabilidad laboral.

En este tipo de contratos la estabilidad laboral no puede constituirse una garantía, debido a la particularidad, objetivo y aplicación de este tipo de contrato. Es decir, que, para poder ejecutar los contratos eventuales, el empleador debe establecer tanto la necesidad como la temporalidad del mismo.

2.1.1 Interpretación del contrato eventual de trabajo

Este tipo de contrato es un acuerdo de carácter imprevisto, dado que, no siempre el empleador puede tener conocimiento de cuando tendrá que reemplazar o sustituir a uno de sus empleados por otros que pueda ser competente para la realización de la tarea o actividades asignadas.

Solo en aquellos casos de embarazo o lactancia es donde los empleadores pueden conocer con anterioridad el periodo en que se necesitará de una plaza laboral temporal y de allí, que se recomiende personas que puedan reemplazar temporalmente al cargo.

El tipo de contrato eventual se cataloga como una forma atípica de contratación, en donde el empleador puede beneficiarse de la prestación de un trabajador por un plazo determinado y bajo condiciones en las cuales no se incurra en gastos indeficientes (Burneo, 2019).

En términos general, se definen como modalidades atípicas aquellas que no se utilizan como la modalidad típica legal de contratación; la forma típica de los modos de contratación individual de trabajo es donde se cumple una jornada laboral de ocho horas diarias dentro de cinco días a la semana. El modo atípico radica en la temporalidad y aplicabilidad del contrato.

Sin embargo, las modalidades atípicas de contratación son:

- Trabajos temporales;
- Contratación por medio de empresas intermediarias;
- Implementación de contratos de reducción de horas y actividades.

Las modalidades atípicas de contratación generalmente han sido vinculadas a modos de tercerización y reducción de garantías legales para generar un ambiente laboral adecuado que priorice los derechos de los trabajadores. La tercerización laboral es una forma negativa de la promoción laboral, debido a que no puede cumplirse garantías básicas laborales que son contempladas dentro de la Constitución de la República del Ecuador y los tratados internacionales.

En el Ecuador, desde el año 2015 se estableció prohibir cualquier modalidad de tercerización laboral, que, aunque pueda resultar en un modo de reducción de costos laborales, este beneficio únicamente se focaliza en el empleado a costa de los derechos laborales. Dado que, la tercerización es una forma negativa de promover un ambiente laboral adecuado.

Sin embargo, las modalidades de contratación atípicas no son modos de tercerización de forma simple. Dado que, la tercerización es una vinculación a la inseguridad del trabajador con su plaza de trabajo. No obstante, el contrato eventual es una modalidad de contratación que se ajusta a las necesidades particulares de la empresa en momento excepcionales.

La aplicación de los contratos eventuales dentro de los periodos y modalidades que la norma determina no constituyen un modo o causa de violación de algún derecho reconocido. Debido a que, tanto el trabajador como el empleador han delimitado tanto el tiempo, remuneración y limitaciones que comprenden este tipo de contratación.

2.1.2 Modos de inaplicabilidad de los contratos eventuales

A pesar de la aplicación de los contratos eventuales como modos de subsanar necesidades temporales dentro de una empresa o compañía. No se descarta la utilización de estos modos atípicos de contratos para vincularlos de forma negativa por los empleadores. La vulneración de los derechos laborales se genera cuando se pierde el fundamento de estos contratos de ser coyunturales, es decir, que dependen de circunstancias específicas de una situación para que tenga validez.

De manera que, la empresa se vea en la necesidad de optar por este tipo de contratación únicamente por situaciones particulares. Pero los actos que generan una vulneración radican cuando se los utiliza como un modo de tercerización, que, a pesar de ser prohibida en el Ecuador, aún se mantienen varios modos y aplicaciones en varias empresas dentro del territorio nacional, debido a los altos índices de desempleo e inestabilidad laboral que persiste en el Ecuador (Meléndez, 2023).

Como uno de los principales fundamentos que evidencian dicha vulneración se genera cuando el uso de los contratos eventuales se repite de una forma reiterada sobre el trabajador fundamentando la temporalidad del contrato, sin embargo, esto se realiza con la finalidad de evitar o reducir los beneficios que supondría una contratación individual habitual, dígame: vacaciones, jubilación, seguro social con todas las disposiciones que establece la norma, entre otras.

La modalidad de contratación de las empresas se encamina siempre en la optimización de los recursos. De maneras que los procesos de contratación de personal se sustentan por medio de un principio de necesidad. Se puede tomar como un ejemplo el que la empresa requiera la contratación de un personal en un horario de 4 horas, por únicamente una etapa determinada de la empresa, en donde, no se requeriría la contratación de un personal por jornada completa.

De acuerdo con lo indicado por (Vasquez, 2007) que el Estado como uno de los entes garantistas debe precautelar procesos adecuados en donde los trabajadores puedan acceder a plazas de trabajo que sean adecuadas. Por esta razón, en el Ecuador aún se mantiene una política laboral con un Código de Trabajo expedido en el año 2005.

De acuerdo con cifras del (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), 2023) establece que dentro del primer trimestre del año 2023 el desempleo se encuentra en un 3.8% mientras que, el subempleo se radicaliza en un 19.3%; estas cifras permiten comprender que el mercado laboral ecuatoriano aún no puede consolidarse.

La consolidación de un mejor ambiente laboral comienza por medio de la creación de normas laborales adecuadas que garanticen un ambiente laboral flexible, adecuado, digno y garantista. Siendo que, los factores económicos, sociales y culturales convergen en influenciar de alguna manera el ambiente de contratación, no constituyen ser factores determinantes. Escenarios como la tercerización y los abusos en los procesos de contratación pueden ser contralados y regularizados para evitar dichos actos en los procesos de contratación por medio de los contratos eventuales.

Según describe Ochoa y Guaraca (2021), existen acciones que se definen como fraude laboral, en donde:

- Se comienza como un acto privado del empleador;
- Contribuye a la precarización laboral;
- No se sigue las disposiciones del Código de Trabajo;
- Ejerce dominio y control sobre los trabajadores por medio de amenazas, violentando los derechos y garantías laborales.

De esta manera, los derechos vulnerados de los trabajadores se configuran en la aplicación indebida y no procedimental de los contratos eventuales. Lamentablemente en el Ecuador no existe una base de datos estadísticas referente a los tipos de contratos celebrados dentro de los últimos 5 años, que permita establecer un panorama aplicativo de este tipo de contrato por sobre los demás modos de contratación.

Sin embargo, se destaca la relevancia de mejorar las normas jurídicas en materia laboral, que, conlleven a establecer reglas y procedimiento en donde los procesos de contratación posean un mayor control y evaluación de las empresas.

2.2 Jurisprudencia aplicada a los contratos eventuales

La vulneración de los derechos laborales por medio de la aplicación de los contratos eventuales únicamente no puede ser evidenciada por medio del análisis descriptivo de las normas vigentes. Además, que, se ha destacado que esta modalidad de contratación no puede constituirse en ninguna forma como una garantía de trabajo indefinido, debido que, de acuerdo al Código de

Trabajo este modo de contratación tiene por finalidad satisfacer una necesidad temporal.

Sin embargo, a pesar de que esta modalidad de contratación no constituya una garantía de estabilidad laboral, no es menos cierto que se lo hubiere utilizado de una forma no adecuada por parte de los empleadores para realizar contrataciones reiterativas en varias funciones o actividades de la empresa para evitar el reconocimiento de los derechos que tiene el empleado de recibir los beneficios laborales descritos en la norma.

De acuerdo con la Resolución No. 302-06 expedida por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, E.E. 77, 15-X-2010 con fecha de 15 de octubre del 2010 manifestó una vulneración a los derechos laborales debido a la contratación de un personal por medio de la modalidad eventual, que, luego se convirtió en modalidad de temporada, sin que el empleador realizara las debidas gestiones para el cambio de contrato y, posteriormente fue desvinculado de sus actividades, lo que constituyó en un despido intempestivo. Así lo expresa el criterio de la Resolución:

Al haber aceptado el Tribunal de alzada que entre los litigantes se han suscrito varios contratos de carácter eventual y no haber tomado en cuenta que si estos se repiten por de dos períodos anuales se convierten en contratos de temporada, y que al no haberse llamado al trabajador a continuar laborando la próxima temporada se ha perfeccionado el despido intempestivo, dejando el juzgador de aplicar lo dispuesto en los Arts. 17 y 188 del Código del Trabajo (Corte Nacional de Justicia, 2010)

De acuerdo con el criterio de los jueces que abordaron el caso antes descrito, se puede evidenciar una práctica común al momento de celebrarse los contratos eventuales, entre ellos la aplicación reiterativa de los mismos, con la finalidad de obtener beneficios por parte de los empleados a expensas de los contemplados en la norma para su cumplimiento.

Así mismo, otro criterio es establecido por la Primera Sala del Tribunal Constitucional que tuvo conocimiento en fecha del 10 de septiembre de 2008,

en donde el señor Jack Arturo Sotomayor Ludueña, quien, fungió primero como cocinero Grado Q11, y posterior fue contratado como chofer grado Q11, fue desvinculado el 08 de agosto 2008 en donde al llegar a su lugar de trabajo le indicaron que debía retirarse de las instalaciones del Hospital Manuel Y. Monteros V. del IESS, lugar donde laboraba. Dos agentes de policía fueron asignados para sacarlo de los predios en donde esperaba su asignación para iniciar sus labores, lo que equivale a la destitución de su puesto.

De esta forma, la Primera Sala del Tribunal Constitucional indica lo siguiente:

Desde que el recurrente fue contratado específicamente en la calidad de chofer del Hospital de IEES de Loja, el 1 de julio del 2006, hasta el 3 de Agosto del 2007, fecha en que se le ha realizado la entrega recepción del vehículo asignado desde julio del 2006, para su desempeño como chofer de la entidad demandada y hasta el momento en que, a decir del accionante, fue obligado a abandonar su lugar de trabajo por orden superior, la misma que ejecutada por miembros de la Policía Nacional el 8 de Agosto del 2007, ya había transcurrido más de un año, tiempo en el que hasta el mes de junio del 2007, habían recibido remuneración por parte de la Institución recurrida por los días laborados mes a mes (fs. 81), situación que ha desvirtuado la naturaleza eventual del contrato ya que no se ha cumplido estrictamente lo dispuesto en el Artículo 17 del Código de Trabajo. La permanencia del accionante en la entidad contratante cumpliendo las funciones asignadas por las respectivas autoridades administrativas para lo que lo cual inclusive contaba con herramientas de trabajo entregadas por la entidad (vehículo), una vez concluida la vigencia del contrato eventual, altera la condición inicial de eventualidad de la relación contractual y la encuadra en los parámetros establecidos en los Arts. 12, segundo inciso y 14, primer inciso de Código de Trabajo (Primera Sala del tribunal Constitucional, 2008).

Se precisa en este criterio la desvirtualización del contrato eventual, por medio de una contratación extendida, dado que había transcurrido más de un año que el empleado había permanecido en esta modalidad de contratación,

siendo que el Código del Trabajo en su artículo 17 indica claramente que su duración es únicamente de 180 días. Así lo expresa:

La permanencia del accionante en la entidad contratante cumpliendo las funciones asignadas por las respectivas autoridades administrativas para lo que lo cual inclusive contaba con herramientas de trabajo entregadas por la entidad (vehículo), una vez concluida la vigencia del contrato eventual, altera la condición inicial de eventualidad de la relación contractual (Primera Sala del tribunal Constitucional, 2008)

De manera que, los contratos eventuales, aunque útiles para subsanar situaciones de necesidad temporal de los empleadores, se ha demostrado por medio de estos dos criterios jurisprudenciales que, estos contratos son utilizados tanto para una extensión indebida de contratación como una forma de no otorgar los beneficios reconocidos en la Constitución y normas orgánicas y ordinarias. Así lo indica el mismo criterio de la Sala del tribunal Constitucional:

Es evidente que la accionada, con su actuación, además de inobservar lo dispuesto en las normas legales y contractuales en materia laboral, también ha contravenido los principios constitucionales del debido proceso (...) lo que ha devenido consecuente en la violación grave e inminente de derechos fundamentales del accionante tales como el derecho al trabajo del cual son titulares todas las personas; el derecho a ser tratado con dignidad y respeto en el espacio laboral y el derecho a tener una vida de calidad, a través del aseguramiento del trabajo (Primera Sala del tribunal Constitucional, 2008).

En conclusión, los derechos laborales son contemplados dentro de la Constitución de la República del Ecuador como irrenunciables, inalienables y con carácter de justiciables. Los cuales, las normas suplementarias y complementarias deben adecuarse a los parámetros constitucionales y reconocimientos internacionales de Derechos Humanos.

De la misma forma, los criterios jurisprudenciales antes descritos aún se basan en los artículos descritos en el Código de Trabajo vigente desde el año 2005, lo que evidencia la necesidad de una reforma integral de toda la normativa laboral existente. Por lo demás, deben configurarse mejores herramientas normativas que permitan erradicar cualquier tipo de actividad o acción que incurra en vulneraciones de los derechos laborales vigentes.

CAPÍTULO #3: PROPUESTA

3.1 Introducción de la propuesta

El presente capítulo corresponde a la propuesta referente a la problemática jurídica antes descrita. Se ha realizado una revisión referente al artículo 17 del Código de Trabajo que corresponde a los contratos eventuales y la vulneración a los derechos de los trabajadores por la aplicación indebida o inusual de estos.

Además, se ha precisado que el Código de Trabajo vigente actualmente requiere una reforma integral de carácter urgente, debido a que su constitución desde la fecha del 2005, hasta la presente fecha, evidencia que dicho código tiene en vigencia alrededor de 13 años. Lo que amerita una reformulación de políticas laborales encaminadas a ajustarse a las necesidades sociales actuales.

De la misma manera, de acuerdo con la naturaleza y objetivos del presente trabajo de investigación se establece como inviable únicamente proponer como propuesta la reforma integral de toda la norma laboral, por lo que, se procede a establecer una reforma específica del artículo 17 de la norma ibidem, en donde se puede considerar lo ya descrito en este trabajo de investigación.

3.2 Definición específica del contrato eventual

Según explica el artículo 17 del Código de Trabajo vigente el contrato eventual es aquel que se utiliza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador. Estas necesidades temporales pueden constituirse en reemplazo del personal que se encuentre ausente por el periodo de vacaciones, licencia de maternidad, enfermedad y situaciones análogas.

3.3 Limitación de la duración del contrato eventual

Los contratos eventuales según la norma tienen una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso mayor de trescientos sesenta y cinco días (un año). Sin embargo, se ha evidenciado que existen situaciones donde los empleadores mantienen la relación laboral con

un trabajador por más del periodo establecido. De manera que la propuesta de reforma debe incluir una limitación específica que, de superar dicha temporalidad deberá asignarse una acción normativa para asegurar los derechos del trabajador.

3.4 Obligatoriedad del empleador en justificar la temporalidad de contratación

Las empresas o empleadores individuales deben estar obligados a presentar los documentos recurrentes o probatorios de la contratación eventual de los trabajadores bajo la modalidad eventual. De esta manera, la propuesta reformatoria debe contar con la asignación imperativa de requisitos documentales para la validez del contrato eventual.

3.5 Prohibición de encadenamiento de contratos eventuales

Los contratos eventuales únicamente son viables para solventar situaciones temporales y circunstanciales de una empresa. Por lo tanto, la extensión indebida de un contrato eventual incurre en una desnaturalización del contrato y, por ende, recae en una vulneración directa de los derechos laborales.

En base a los argumentos antes descritos, se procede a establecer la siguiente reforma al articulado del Código del Trabajo, añádase al artículo 17 las siguientes disposiciones:

Art. 17.- Contratos eventuales. - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de esta.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. *Si la contratación se extendiera por un periodo mayor del*

establecido en la norma descrita, y, se adecúa con las actividades propia de la empresa o compañía, se procederá a formalizar la relación laboral como contrato indefinido cuando excediera los ciento ochenta días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Los contratos eventuales únicamente podrán solemnizarse en la plataforma del Ministerio de Trabajo adjuntando al contrato los documentos habilitantes que evidencian la necesidad de contratación de este tipo de modalidad: Actas de vacaciones; Permisos de enfermedad o certificados médicos; entre otros. En el contrato se deberá indicar tiempo de duración y actividad específica a realizar.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el presente trabajo de investigación, se procede a establecer las conclusiones correspondientes al caso de estudio. De esta manera, se describe lo siguiente:

1. Existe una problemática jurídica significativa en el ámbito de los derechos laborales en el Ecuador, especialmente en lo que respecta a la contratación eventual. El uso indebido y abusivo de los contratos eventuales ha llevado a una precarización del empleo, vulnerando los derechos de los trabajadores y generando una inestabilidad laboral al momento de otorgarse de formas reiterativas.
2. Los trabajadores contratados bajo la modalidad eventual mientras el contrato se cumpla dentro de los tiempos y plazas convenidos no generan alguna vulneración siempre que no se exija que los trabajadores realizaran actividades ajenas a la contratada, como también, cuando la misma contratación tienen una duración mayor de los ciento ochenta días descritos dentro de la norma.
3. Los contratos eventuales no constituyen una modalidad recurrente de contratación en el Ecuador, sin embargo, esto no incurre en que sean utilizados como modos que vulneren los derechos de los trabajadores. Además, como se ha revisado dentro de las fuentes consultadas, se evidencia que se requiere de normas más específicas que encaminen una mejor forma de aplicación de estos contratos.
4. La práctica del encadenamiento de contratos eventuales es una realidad preocupante en el Ecuador. Algunas empresas utilizan esta estrategia para evitar ofrecer contratos indefinidos y mantener a los trabajadores en una situación precaria, sin reconocerles sus derechos laborales.

RECOMENDACIONES

Es fundamental llevar a cabo una revisión y actualización del marco jurídico que regula la contratación eventual en el Ecuador. Se deben establecer límites claros y precisos para la duración de estos contratos, así como medidas para prevenir el encadenamiento abusivo de los mismos. La ley debe garantizar que los trabajadores contratados bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos laborales en igualdad de protección y seguridad.

1. En lugar de los contratos eventuales. Esto puede incluir beneficios fiscales para las empresas que opten por contratar empleados de manera estable y la Se deben implementar incentivos y medidas para promover la contratación indefinida creación de programas de asesoramiento para las pequeñas y medianas empresas sobre las ventajas de la contratación indefinida.
2. Es crucial fortalecer los mecanismos de fiscalización para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. Se deben imponer sanciones efectivas a las empresas que incumplan las regulaciones sobre contratos eventuales y despidos injustificados.
3. Tanto empleadores como trabajadores deben recibir capacitación sobre los derechos laborales y las diferentes modalidades de contratación. De esta manera, se fomentará una cultura de respeto a los derechos laborales y se evitarán malentendidos y abusos.
4. Se recomienda la implementación de la propuesta antes descrita, sin embargo, constituye una medida preventiva de forma temporal. Una solución más viable es aquella que corresponda a una reforma integral de todo el cuerpo normativo en materia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Atencio, R., Arrias, J., Coronel, J., y Ronquillo, O. (2020). El trabajo como hecho social en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 350-354. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400350
- Burneo, J. (2019). Análisis económico de las modalidades atípicas del empleo: Una mirada al contrato eventual de trabajo en el mercado de servicios. *Revista CAP Jurídica Central* (5). <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CAP/article/view/2255>
- Campoverde, S. (2022). Impacto causado en los Derechos Laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia COVID-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150-158. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/512/525>
- Christian, E., y Luis, M. (2010). El contrato eventual de trabajo y sus efectos jurídicos. (*Tesis de licenciatura en derecho*). UNIANDES, Ibarra. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11526/1/TUIAB011-2011.pdf>
- Civil, C. (24 de junio de 2005). Registro Oficial Suplemento No. 46. Quito, Ecuador: Ediciones Legales EDLE S.A. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?88&nid=31#norma/31>
- Código Civil. (24 de junio de 2005). Registro Oficial Suplemento 46. Quito, Ecuador: Ediciones Legales EDLE S.A. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?59&nid=31#norma/31>
- Código de Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Registro Oficial Suplemento 167. Quito, Ecuador: Ediciones Legales EDLE S.A. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?99&nid=10275#norma/10275>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (1990). *Observación General No. 3*. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas:

https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/General-Comment-20_2009_ESP.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial No. 449. Montecristi, Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?77&nid=1#norma/1>

Corte Nacional de Justicia. (15 de octubre de 2010). Resolución No. 302-06, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia. Quito, Ecuador: Ediciones Legales EDLE S.A. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?53&nid=1001369#norma/1001369>

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35-41. Mundos Plurales: <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/4875/3680>

Franco, J. (2014). La involución del derecho del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 22(1). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100001

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). (2023). *Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Indicativos laborales Abril 2023*. Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC): https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Abril/202304_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos [INEC]. (mayo de 2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica*. Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos [INEC]: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/empleo/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos [INEC]. (2022). *Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ANUAL*. Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos [INEC]: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Principales-resultados-de-Mercado-Laboral-y-Pobreza_Anual-2022.pdf

Jaramillo, E. (2022). La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pospandemia. (*Tesis de licenciatura en Derecho*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9182/1/T4015-MDLSS-Jaramillo-La%20eventual.pdf>

La Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). Resolución 217A (III). *Organización de las Naciones Unidas [ONU]*. París, Francia: Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Meléndez, Á. (24 de febrero de 2023). *La informalidad laboral domina en Ecuador y absorbe al 55% de trabajadores*. Bloomberg Línea: <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/ecuador/la-informalidad-laboral-domina-en-ecuador-y-absorbe-al-55-de-trabajadores/>

Ministerio de Trabajo [MDT]. (2021). *Boletín Estadístico Anual: El Mercado Laboral en el Ecuador No. 2 - 2021*. Ministerio de Trabajo [MDT]: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/BoletinAnual_Final.pdf?x42051

Ministerio de Trabajo. (2021). *Nuevas modalidades contractuales: Incentivando el Empleo*. Ministerio de Trabajo [MdT]: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/ModalidadesContractuales_V4.pdf

- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones [CEP].
<https://elibro.net/es/ereader/uguayaquil/118659?page=86>.
- Naciones Unidas. (diciembre de 2022). *Se acaba la emergencia por la pandemia, pero el COVID continúa*. Naciones Unidas:
<https://news.un.org/es/story/2023/05/1520732>
- Ochoa, C., y Guaraca, E. (2021). El fraude en la contratación laboral y el derecho al trabajo. *UNIANDES*. (Tesis de licenciatura en Derecho), Riobamba.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13730/1/UR-DER-PDI-027-2021.pdf>
- Olmedo, P. (mayo de 2018). *El empleo en Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral*. Friedrich Ebert Stiftung Ecuador: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Poblete, M. (1943). El Trabajo como Deber Social. *Revista Mexicana de Sociología*, 5(2), 159-169. <https://www.jstor.org/stable/3537444>
- Pombo Abogados. (2019). *Consejos Laborales a la luz de la jurisprudencia*. Madrid: Wolters Kluwer España.
<https://elibro.net/es/ereader/uguayaquil/125434>
- Primera Sala del tribunal Constitucional. (25 de septiembre de 2008). Registro Oficial No. 433. Quito, Ecuador: Ediciones Legales EDLE S.A.
<https://www.fielweb.com/Index.aspx?65&nid=1130741#norma/1130741>
- Quiloango, Y. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. (Tesis de grado en licenciatura de Derecho). Universidad Central del Ecuador, Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3074>

Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo. (15 de febrero de 2013).
Registro Oficial No. 892. Quito, Ecuador: Ediciones Legales EDLE S.A.
<https://www.fielweb.com/Index.aspx?79&nid=1064376#norma/1064376>

Vasquez, R. (2007). La indefensión del trabajador frente al término de prueba, contratos eventuales y contratos a plazo fijo. (*Tesis de licenciatura enderecho*). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13033/TD-3528.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vega, A., Mora, N., y Gonzalez, E. (2022). Los contratos eventuales en el marco de la flexibilización laboral: Un análisis doctrinal y legal dentro del derecho laboral en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4-1), 280-289. doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1214

Vinces, L. (2022). Ley de Apoyo Humanitario y la Vulneración de los Derechos Laborales en la Pandemia COVID-19, año 2020. (*Tesis de licenciatura en Derecho*). Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, La Libertad.
https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/9452/UP_SE-TDR-2023-0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y sus efectos en las tendencias de los mercados laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Zamora, A. (2021). Los derechos laborales de los trabajadores en el Estado Ecuatoriano post pandemia. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Técnica de Machala UTMACH, Machala.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/17017>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Kevin José Chóez Duarte**, con C.C: # 093102001-0 autor del trabajo de titulación: **Los derechos laborales en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones a la contratación eventual**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, a los 08 días del mes de septiembre del año 2023

f. _____

Nombre: **KEVIN JOSÉ CHÓEZ DUARTE**

C.C: 0931020010



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Los derechos laborales en el Ecuador, problemática jurídica y soluciones a la contratación eventual.		
AUTOR(ES)	KEVIN JOSÉ CHÓEZ DUARTE		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	EDUARDO JOSE SANCHEZ PERALTA		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA		
CARRERA:	DERECHO		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	08 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	37
AREAS TEMATICAS:	Derecho		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Contratos Eventuales, Derechos Laborales, Reforma Laboral, Equidad Laboral.</i>		
RESUMEN:	<p>El sistema de contratación eventual en el Ecuador presenta una problemática jurídica que afecta los derechos laborales de los trabajadores. El abuso en el uso de contratos eventuales conlleva a una precarización del empleo, generando inestabilidad laboral y vulnerando la seguridad de los trabajadores. El encadenamiento de contratos eventuales se ha convertido en una práctica preocupante que evita la contratación indefinida y desprotege a los empleados. Para abordar esta situación, se proponen diversas soluciones. Se recomienda una reforma legislativa y reglamentaria para establecer límites claros en la duración de los contratos eventuales y prevenir el encadenamiento abusivo. Asimismo, se insta a promover la contratación indefinida mediante incentivos fiscales y programas de asesoramiento para empresas. Reforzar la fiscalización y aplicar sanciones efectivas a empresas infractoras es fundamental para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. Dentro de las conclusiones más relevantes se encuentra que el Código de Trabajo vigente requiere de mejores mecanismos aplicativos para precautelar los derechos de los trabajadores acorde a la Constitución vigente.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-990947936	E-mail: choezduarte@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.		
	Teléfono: +593-999570394		
	E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec paolats77@icloud.com		
SECCION PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			