UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“INCONGRUENCIA DEL ART. 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL CONTRATO DE SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO”.

TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR:

Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Igor Vivanco Müller

LOJA- ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Igor Vivanco Müller

CATEDRATICO DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA, CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber dirigido y revisado la presente tesis investigación jurídica **"INCONGRUENCIA DEL ART. 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL CONTRATO DE SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO"** Que ha sido elaborado por el egresado Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin corresponde a un tema relevante de nuestro derecho, el mismo que cumple con los requisitos reglamentarios pertinentes, autorizo su presentación y sustentación.

Loja, abril de 2017

Dr. Mg. Igor Vivanco Müller
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional y Biblioteca Virtual de la misma.

Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin

Firma: Wilmer Chanaluisa

Cédula: 1500781578

Fecha: Loja, mayo de 2017

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, **WILMER NEPTALI CHANALUISA CUYACHAMIN**, declaro ser autor de la tesis **"INCONGRUENCIA DEL ART. 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL CONTRATO DE SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO"** como requisito para optar al grado de Licenciado en jurisprudencia y título de Abogado; Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional .

Los Usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en RDI, en las redes sociales información del país y del exterior, con los cuales tenga convenio la universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los dos días del mes de mayo del dos mil diez y siete, firma el autor.

Firma: .....
Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin
Cedula: 1500781578
Dirección: Tena, San Antonio Barrio Primero de Mayo
Correo Electrónico: chanagrefa@hotmail.com
Teléfono: 0995838477
Datos complementarios

Director de Tesis: Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Darwin Romeo Quiroz Castro

Dr. Mg. Augusto patricio Astudillo Ontaneda

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento fraternal lo dirijo a la Universidad Nacional de Loja, por haberme dado la oportunidad de alcanzar mis objetivos en la calidad de estudiante los cuales me los había marcado desde el inicio mismo de mi carrera y que al final los logre.

A mis profesores que con sus conocimientos, los mismos que me los supieron impartir; y, yo en calidad de estudiante de la Modalidad de Estudios a Distancia, en la Carrera de Derecho, supe siempre aprovecharlos y acogerlos de la mejor manera para así sacarle provecho.

Al Dr. Igor Vivanco Muller, que me supo guiar la presente investigación, con sus conocimientos que generosamente me los supo compartir; para culminar el presente trabajo investigativo; la misma que tiene su alto valor y contenido dentro de nuestro sociedad.

Wilmer Neptali

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico a mi familia, quienes que con su apoyo, consejos y dedicación supieron siempre sacarme adelante, durante el largo recorrer de mi carrera de estudios.

Wilmer Neptali

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA
CERTIFICACIÓN
AUTORÍA
CARTA DE AUTORIZACIÓN
AGRADECIMIENTO
DEDICATORIA
TABLA DE CONTENIDOS
1. TÍTULO.
2. RESUMEN.
2.1. Abstract.
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA.
4.1. MARCO CONCEPTUAL
4.1.1. RELACIÓN LABORAL
4.1.2. TERMINACIÓN
4.1.3. CONTRATO
4.1.4. EMPLEADOR
4.1.5. TRABAJADOR
4.1.6. SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO
4.1.7. PAGO
4.1.8. BONIFICACIÓN
4.1.9. DESAHUCIO
4.1.10. CONCLUSIÓN
4.1.11. OBRA.
4.1.12. INSEGURIDAD JURÍDICA
4.2. MARCO DOCTRINARIO.
4.2.1. MODALIDAD A TIEMPO INDEFINIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO
4.2.2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO.
4.2.3. CONSECUENCIAS DE LOS EFECTOS POST CONTRACTUALES DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO.
4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.
4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO.
5. MATERIALES Y MÉTODOS.
5.1. MÉTODOS.
5.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.
6. RESULTADOS.
6.1. Resultados de la aplicación de encuestas.
7. DISCUSIÓN.
7.1. ERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.
7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA.
8. CONCLUSIONES.
9. RECOMENDACIONES.
9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
10. BIBLIOGRAFÍA.
11. ANEXOS.
PROYECTO DE TESIS
ÍNDICE

1. **TÍTULO.**

INCONGRUENCIA DEL ART. 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL CONTRATO DE SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO

2. RESUMEN.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, reformó el Art. 14 del Código del Trabajo eliminando los contratos a plazo fijo, que podrían ser convenios hasta por un año, prorrogables por un año más, esto obedece a la necesidad de impedir la generalizada práctica de los empleadores de sustituir a los trabajadores al finalizar el plazo convenido, a fin que no acumulen antigüedad en la empresa. Este artículo determina el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente.

La eliminación de los contratos a plazo fijo tiene el inconveniente, además, de no considerar las circunstancias particulares de las empresas, que en determinados momentos, por efecto de las particularidades de la producción requiere de más trabajadores, de manera no permanente.

El Art. 16.1 del Código del Trabajo establece la modalidad de contratación denominada contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, que en algo puede paliar los efectos de la eliminación del contrato a plazo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, el 25%.

Se observa una incongruencia existente entre los efectos de este tipo de contratos, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales. Es más se contraviene al Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, lo cual al existir un efecto post contractual conlleva a su ilegalidad determinado en la ley.

2.1. Abstract.

The Organic Law for Labor Justice and Labor Award in the Home, reformed the Art. 14 of the Labour Code eliminating fixed-term contracts, which could be agreements up to one year, renewable for another year, this is due to the need to prevent the widespread practice of employers to replace workers at the end of the agreed period, so do not accumulate seniority in the company. This article determines the individual employment contract to indefinite is the typical mode of stable or permanent employment contracts.

The elimination of fixed-term contracts has the disadvantage also not consider the particular circumstances of the companies, which at certain times, due to the peculiarities of production requires more workers, if not permanently.

Art. 16.1 of the Labour Code establishes the type of contract called contract of work or service within the line of business, that something can alleviate the effects of the elimination of the forward contract, which is to allow the hiring of workers without the overall stability for the execution of a work or service, after which the contract will terminate upon payment of a situation similar to that established for the eviction bonus, 25%.

An existing incongruity between the effects of such contracts, on the one hand it is argued that the contract ends and the other parties subsists post contractual effect is observed. It is more contrary to Art. 170 of the Labour Code which can not be forced eviction by the end of the work period of work or services covered by the contract, which to be a post contractual effect leads to their determined illegal by law.

3. INTRODUCCIÓN

En el mundo del trabajo surgen nuevos planteamientos conducentes a establecer modificaciones o cambios a la normativa penal, sobre la modalidad a tiempo indefinida del contrato de trabajo y la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio

Para su tratamiento se ha partido de un estudio que el Código del Trabajo permite la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, sin ser parte de la modalidad indefinida del contrato de trabajo, pero se señala el pago por desahucio, lo que contraviene la norma que operará sin desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato, causando inseguridad jurídica en la ley.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo que es: Marco conceptual: Relación laboral, terminación, contrato, empleador, trabajador, servicio determinado dentro del giro de negocio, pago, bonificación, desahucio, conclusión obra, inseguridad jurídica; Marco Doctrinario: Modalidad a tiempo indefinido del contrato de trabajo, terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio; consecuencias de los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos y técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, seguidamente se expone

los resultados de la investigación de campo con la aplicación de la encuesta. Luego se realizó la discusión con la comprobación de objetivos, contrastación de hipótesis, criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta. Para finalmente terminar con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteada la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. RELACIÓN LABORAL

Nelly Chávez Barrera, da una conceptualización de dependencia laboral, al respecto indica:

> **"*Relación de dependencia, es el elementos que tipifica o da su propia identidad al contrato, individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, por ejemplo el arrendamiento de servicios regulado por el Código Civil, en el que pueden darse otros elementos como partes contratantes, convenio, objeto y remuneración, pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo*"**[1]

Entre empleador y trabajador hay una relación laboral, que el primero ejerce las órdenes del segundo, situación de relación que se encuentra regulado en la legislación laboral, por cuanto regula las modalidades de trabajo, las jornadas labores, remuneraciones, vacaciones, los conflictos individuales y colectivos que se suscitan entre el empleador y los trabajadores.

Mabel Goldstein, en cuanto a la relación laboral, da un concepto de relación de trabajo, señalando que es la **"*Realización del acto, ejecución de obras o prestación de servicio de una persona a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen*"**[2]

La relación laboral es el entendimiento que como realizar una labor, de la ejecución de obras y la prestación de servicios, de cómo se regulan los

---

[1] CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 51

[2] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 485

derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores, con el fin que sean respetados entre sí. Siempre en la relación laboral se busca un pago justo, cualquiera sea el acto que le dé origen, pero siempre que sea una labor que no esté prohibida por la Constitución y la Ley. La legislación laboral protege más al trabajador, por cuanto son las personas vulnerables en y relación y que fácilmente se pueden vulnerar sus derechos adquiridos.

4.1.2. TERMINACIÓN

William López Arévalo expresa que **"*El acto jurídico unilateral, es aquel que solo requiere de la manifestación de la voluntad de una sola persona para perfeccionarse*"**[3]

La terminación de la relación laboral se puede consistir en la cesación definitiva de dicha relación, en la cual existen causas independientes de la voluntad de las partes o un acto dependiente de dicha voluntad. Son independientes de carácter objetivo en las que no afectan directamente a los sujetos, sino que se debe a hechos externos, como es por fuerza mayor que imposibilita la prestación de un servicio, o la cesación de la empresa o industria, por un hecho ajeno, o por muerte o incapacidad de empleador o extinción de la persona jurídica, o muerte del trabajador o incapacidad permanente o total para el trabajo.

Colon Bustamante Fuentes indica que:

> **"*Los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador, al trabajador; incluso, cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo los procedimientos previstos en la Ley o por***

[3] LÓPEZ ARÉVALO; William: Tratado de Contratación Pública, Tomo II, editorial jurídica del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2010, p. 331

***decisiones unilaterales como es el caso de despido intempestivo o la renuncia*"[4]**

Con la terminación del contrato individual de trabajo finalizan las relaciones jurídicas laborales entre empleadores y trabajadores, y además, extingue sus derechos y obligaciones contraídas por las partes contratantes laborales. En efecto, las causas legales son las señaladas en el Código del Trabajo. Según la clase de contrato, pueden ser por vencimiento del plazo, porque cumple la condición que tenía el contrato, la eventualidad, la ocasionalidad, la temporalidad, entre otras causas.

4.1.3. CONTRATO

En la Enciclopedia Jurídica OMEBA se cita Adela Cueva quien expresa que:

> **"*El contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del derecho del trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el derecho del trabajo, según lo dicho en varias ocasiones, tiende a proteger, inmediatamente, a la persona física y a su familia cuando aquél es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etcétera, no son sino asedios para el logro de aquella finalidad*"[5].**

El concepto citado se indica que el contrato de trabajo es una institución jurídica en aplicación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, pero no se indica nada de lo que es contrato de trabajo, más bien se hace una concordancia a su forma de relación con el derecho de trabajo, una cosa es su relación otra cosa su definición de contrato de trabajo, siendo esta un

---

[4] BUSTAMANTE FUENTES, Colón: Manual de Derecho Laboral, editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, 2011, p. 273

[5] ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo IV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina, p. 398

convenio en que una persona llamada trabajador presta sus servicio a un empleador, de forma lícito y personal, y a cambio de ello recibe una remuneración por el servicio prestado.

En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas, se expresa que el contrato de trabajo es:

> **"*El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador*"[6].**

El objeto del contrato de trabajo, de acuerdo al concepto anterior es la prestación retributiva de servicio subordinado de índole económica, esto significa que quien firma un contrato de trabajo, este sirve para la prestación de servicio por parte del trabajador, a cambio de ello recibe una retribución económica, por la prestación del servicio, y que el trabajador se encuentra en subordinación del empleador, es decir a órdenes de este último.

4.1.4. EMPLEADOR

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador:

> ***"Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores,***

[6] CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 25ª Edición, Editorial Heliasta, 1997, p. 352

respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.”[7]

Empleador es la persona natural o jurídica para la cual el trabajador ejecuta una actividad, y a cambio de ello paga una remuneración, sujetas a las normas legales, a la costumbre o al pacto colectivo. El empleador es la persona que debe dependencia a él, siempre que respete los derechos de los trabajadores señalados en la Constitución y en la ley.

Al empleador se le asigna el derecho de dirigir a una empresa o negocio, en la que puede ejercer las funciones de dirigir a la misma sobre el mando a los trabajadores, pero con funciones establecidas en la Constitución y la Ley, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. Las decisiones que toma el empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

4.1.5. TRABAJADOR

Trabajador para Colón Bustamante Fuentes es

“*La persona natural que amparada en el contrato individual de trabajo, escrito y verbal, se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador, persona natural y/o jurídica, materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada, por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador*”[8]

El trabajador es la persona que presta sus servicios ante otra denominada empleador, sus tareas deben estar permitidas por la ley, es el caso que se prohíbe labores de procesamiento de sustancias estupefacientes y

[7] VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

[8] BUSTAMANTE FUENTES, Colón: Manual de Derecho Laboral, el contrato individual de trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Cuarta edición, Quito – Ecuador, 2011, p. 79

psicotrópicas, por estar prohibido en la legislación laboral; los trabajos deben ser personas, ya que sus labores no están sujetan a que otra persona lo cumple, salvo que goce de vacaciones o reemplazo por situación de enfermedad o cualquier imprevisto que se hace necesario que otra persona coja la labor del trabajador principal; estas labores se cumplen por intermedio de un contrato de trabajo, bajo una remuneración fijada por la ley, la costumbre o el pacto colectivo, y se encuentra bajo dependencia y órdenes del empleador.

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es "***Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación***"[9]

Se considera trabajador ser una persona física, ya que la debe cumplir en persona, las abstractas o jurídicas no están permitidas por la ley, que por razones manuales o laborales no pueden cumplir con la acción encomendada para el trabajo. La dependencia siempre se sujeta a las órdenes de un superior que puede ser un representante administrativo de la empresa o compañía o el propio dueño como su empleador, las labores pueden ser de diferente tipo, de las sujetas a la legislación laboral y las permitidas a ellas, por sus situación que no se vulneren derechos legales y constitucionales.

Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador:

---

[9] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 554

> **"*Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración*"[10]**

Este concepto da una definición tomando como base en contrato individual de trabajo señalado en el Código de la materia, siendo éste un servicio que presta a un empleador, bajo su relación de dependencia y a cambio de ella recibe una remuneración sujeta a la ley, a la costumbre o al convenio colectivo.

4.1.6. SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO

El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio es la modalidad que calza perfectamente al sector de la construcción, pues considera su realidad intrínseca y procura solucionar varios de los inconvenientes que actualmente se presentan en dicha área, principalmente en razón de lo siguiente:

- La relación laboral en estos contratos se termina cuando concluye la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, en cuyo momento se debería proceder a la liquidación correspondiente y a la bonificación por desahucio en los términos previstos en el artículo 185 del Código de Trabajo. Esto implica que el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio podría terminar incluso antes de la finalización del proyecto que se está construyendo, lo cual es absolutamente pertinente pues no necesariamente todos los trabajadores deben permanecer hasta el término

[10] MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

de la obra, ó, hay trabajadores que serán llamados en distintas etapas del proyecto, conforme a las necesidades y cronograma del mismo.

- El empleador tiene la obligación de volver a contratar a los trabajadores de anteriores proyectos cuando tenga nuevas obras y siempre que en éstas se requiera de este personal, tanto desde el punto de vista operativo como de plazas disponibles, siendo potestad del empleador escoger a los trabajadores que él considere.

- Si a pesar de que existan plazas disponibles en una obra y de que operativamente se lo necesite, no se llama al trabajador al nuevo proyecto, se configura un despido intempestivo, debiendo el empleador pagar al trabajador la indemnización correspondiente.

4.1.7. PAGO

Mabel Goldstein indica que pago es el **"*Cumplimiento específico de la prestación que hace el objeto de la obligación, ya se trate de una obligación de hacer, ya de una obligación de dar*"**[11]

El pago como cumplimiento de una obligación, es el hecho de cancelar por un deber, compromiso o convenio que existe entre las partes, en la relación laboral entre empleador y trabajador, el uno ofrece sus servicios lícitos y personales y el otros como compensación paga por esa labor con un sueldo o salario, siempre que se justifique por la labor, evitando con ello la explotación laboral, es por ello que el pago se realiza en función al convenio de las a lo establecido en la ley, al contrato colectivo y a la costumbre

[11] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires Argentina, 2008, p. 410

Víctor de Santo indica que pago es el **"*Modo normal de extinguir las obligaciones. Puede pagar el deudor o el tercero, salvo en aquellos casos en que, por la índole de la obligación, sólo puede ser cumplida por el deudor. El cobro puede ser realizado por el acreedor o su representante. Como principio general, el acreedor no puede ser obligado a recibir pagos parciales*"**[12]

El pago es la compensación de una cosa, como sueldo o salario, dentro de un trabajo, que se realiza por la labor hecha, de una obra o tarea. Este pago es un derecho que se debe, por cuanto las labores que se realizan no son gratuitas o no se obligan a las personas a realizar un trabajo, sin que a cambio se pague un sueldo o salario.

4.1.8. BONIFICACIÓN

El Diccionario Enciclopédico Universal indica que bonificar es ***"Conceder por algún concepto un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que alguien ha de cobrar o un descuento en la que ha de pagar".***[13]

Dentro del trabajo la bonificación es un beneficio generalmente en dinero como una gratificación al trabajo realizado, esto se compara en proporción al trabajo realizado, como atribuciones patrimoniales del empleador al trabajador, siendo admisible su tratamiento como salario o bien como no retributivas, esto constituye una compensación de la prestación de trabajo, bien entendido que dependa de una obligación del empresario y no de una espontánea liberalidad suya.

---

[12] DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 709

[13] DICCIONARIO ENCICLOPEDICO UNIVERSAL: Impresión Egedsa, Edición 1999, Impreso en España.

4.1.9. DESAHUCIO

El desahucio es de acuerdo a Jorge Vásquez López ***"Trámite que es el aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo."***[14]

El desahucio es el aviso de dar por terminado la relación laboral, que hace una de las partes para dar por terminado el contrato de trabajo, este era anteriormente una potestad tanto del empleador como del trabajador, pero con la nueva legislación de justicia laboral, solo lo puede solicitar el trabajador, por cuanto el contrato de trabajo es de carácter indefinido, no le permite el empleador dar por terminado el contrato de trabajo, esto era antes de cumplir el año de labor, que si pasaba este tiempo se tornaba el contrato indefinido ahora, no existe esta modalidad, lo que prevalece es la modalidad indefinida. Este trámite se lo realiza ante el Inspector de Trabajo de la jurisdicción de la relación laboral que existe entre el empleador y el trabajador.

4.1.10. CONCLUSIÓN

Mabel Goldstein hace una conceptualización de la conclusión de la locación de obra señalando que es la ***"Finalización de la obra o resolución del contrato"***[15]

La conclusión es la terminación de una cosa, en el ámbito del giro de negocio es la terminación de la obra en el ámbito de la labor de la construcción, siendo el fin de suplir el contrato de trabajo que tiene la modalidad de indefinido

---

[14] VAZQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, p.
[15] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 149

4.1.11. OBRA.

Manuel Ossorio señala que trabajo es el ***"Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversificadas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros artículos"***[16]

Asimismo el "*Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano" define al trabajo como:* ***"Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración"***[17]

La relación laboral en estos contratos se termina cuando concluye la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, en cuyo momento se debería proceder a la liquidación correspondiente y a la bonificación por desahucio en los términos previstos en el artículo 185 del Código de Trabajo. Esto implica que el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio podría terminar incluso antes de la finalización del proyecto que se está construyendo, lo cual es absolutamente pertinente pues no necesariamente todos los trabajadores deben permanecer hasta el término

[16] OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 948
[17] NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Porrúa, México 2001

de la obra, ó, hay trabajadores que serán llamados en distintas etapas del proyecto, conforme a las necesidades y cronograma del mismo.

4.1.12. INSEGURIDAD JURÍDICA

Galo Espinosa Merino habla que inseguridad es **"*Falta de seguridad, solidez, imprecisión, vaguedad, inexactitud*".**[18]

> Sobre la seguridad jurídica Jorge Zavala Egas señala que: ***"La seguridad jurídica se muestra como una realidad objetiva, esto es, se manifiesta como exigencia objetiva de regularidad estructural y funcional del sistema jurídico, a través de sus normas e instituciones. Mas, su faceta subjetiva se presenta como certeza del Derecho, es decir, como proyección en las situaciones personales de la seguridad objetiva. Por ello, se requiere la posibilidad del conocimiento del Derecho por sus destinatarios. La certeza representa la otra cara de la seguridad objetiva: su reflejo en la conducta de los sujetos del derecho. Está premisa conduce a cifrar la exploración del sentido de la seguridad en el conjunto de caracteres que connotan e informan su dimensión objetiva"***[19]

Pérez Luño indica que "***La positividad constituye un elemento necesario de la organización jurídica de cualquier tipo de sociedad. Mientras que la seguridad es un valor que puede darse o no en las diferentes formas históricas de positividad jurídica. De hecho, han existido ordenamientos jurídicos de seguridad precaria o prácticamente inexistente; pero no ha existido ninguno carente de positividad."***[20]

---

[18] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 397

[19] ZAVALA EGAS, Jorge, ZAVAL LUQUE, Jorge, ACOSTA ZAVALA, José: Comentarios a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2012, p. 296

[20] PÉREZ LUÑO, Introducción a la filosofía del derecho, Editorial, Taurus, Madrid – España, 1964, p. 32

El Art. 16.1 del Código del Trabajo establece la modalidad de contratación denominada contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, que en algo puede paliar los efectos de la eliminación del contrato a plazo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, el 25%.

Se observa una incongruencia existente entre los efectos de este tipo de contratos, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales. Es más se contraviene al Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, lo cual al existir un efecto post contractual conlleva a su ilegalidad determinado en la ley.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. MODALIDAD A TIEMPO INDEFINIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Víctor de Santo indica que el **"*límite legal a la cantidad de horas extras y la exigencia referida a su mayor costo, cuya no preservación terminaría produciendo un enriquecimiento indebido del empleador, en detrimento del dependiente, lo que no resultaría equitativo. El establecimiento legal de su duración ha sido objeto de constantes consultas a nivel internacional.*"**[21]

Es necesario identificar los contratos en la Ley, al respecto Norberto Bobbio, indique que **"*es una tendencia a identificar el derecho con el derecho estatal, que hoy todavía existe, es la consecuencia histórica de proceso de concentración del poder normativo y coactivo que caracterizó el surgimiento del Estado nacional moderno.*"**[22]

> Norberto Bobbio indica: **"*Ahora bien, la existencia de estas fuentes reconocidas y delegadas, nos impone observar con mayor detenimiento la estructura del Ordenamiento Jurídico. Lo que unifica al ordenamiento es el poder originario, esto es, el poder al lado del cual no existe otro poder capaz de justificar el ordenamiento jurídico. Es este poder originario la frente de las fuentes. Es originario jurídicamente, no históricamente. Ya constituido el poder originario crea, para satisfacer la necesidad de otras normas, nuevos centros de producción jurídica, atribuyendo a los órganos públicos el poder de producir normas como los reglamentos, las ordenanzas y, a los particulares, el***

[21] DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, Segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 570
[22] BOBBIO, Norberto: Teoría General del Derecho, Editorial Temis, 1987, Bogotá – Colombia, p. 7

poder negociar, las regulaciones de la autonomía de su voluntad, los contratos. Éstos son poderes derivados."[23]

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, reformó el Art. 14 del Código del Trabajo eliminando los contratos a plazo fijo, que podrían ser convenios hasta por un año, prorrogables por un año más, esto obedece a la necesidad de impedir la generalizada práctica de los empleadores de sustituir a los trabajadores al finalizar el plazo convenido, a fin que no acumulen antigüedad en la empresa. Este artículo determina el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente.

La eliminación de los contratos a plazo fijo tiene el inconveniente, además, de no considerar las circunstancias particulares de las empresas, que en determinados momentos, por efecto de las particularidades de la producción requiere de más trabajadores, de manera no permanente.

4.2.2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO.

El Art. 16.1 del Código del Trabajo establece la modalidad de contratación denominada contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, que en algo puede paliar los efectos de la eliminación del contrato a plazo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, el 25%.

[23] BOBBIO, Norberto: Teoría General del Derecho, Editorial Temis, 1987, Bogotá – Colombia, p. 153

> ***"Mientras transcurren los treinta días que deben mediar entre la notificación del desahucio, por el empleador en los contratos por tiempo fijo y de quince días en el desahucio por el trabajador en los contratos por tiempo fijo o indefinido y la terminación del contrato , el Inspector del Trabajo por medio de quien se ha notificado el desahucio, está obligado a depositar la liquidación de lo que el empleador ha de depositar en sus manos, por concepto de la bonificación por la antigüedad preceptuada en el art. 185"***[24]

Como podemos apreciar el visto Bueno es una figura legal por la cual se puede dar por terminado el contrato individual de trabajo y puede ser usada por el empleador o por el trabajador, así también existen otra causas por las que se puede dar por terminado el contrato de trabajo estas son la terminación sin causa justa ni desahucio.

Se observa una incongruencia existente entre los efectos de este tipo de contratos, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales. Es más se contraviene al Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, lo cual al existir un efecto post contractual conlleva a su ilegalidad determinado en la ley.

4.2.3. CONSECUENCIAS DE LOS EFECTOS POST CONTRACTUALES DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO.

Roberto Alexy expresa que "*Cuando hay supuestos en los que la decisión de un caso singular no se sigue lógicamente ni de la normas presupuestarias, ni de los enunciados sólidamente fundamentales de un sistema cualquiera, ni puede ser fundamentada concluyentemente con ayuda de las reglas de la*

[24] TRUJILLO Julio César, Derecho del Trabajo, Tercera edición, Quito Ecuador, año 2008, Centro de Publicaciones PUCE, Tomo I

metodología jurídica, entonces al decisor le queda un campo de acción en el que tiene que elegir entre varias soluciones, a partir de las normas jurídicas, reglas metodológicas y enunciados de sistemas jurídicos no determinados ulteriormente"[25]

> Sobre el principio de igualdad ante la ley, Ernesto Kats expresa que **"*consagrar un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias", señalando que "el legislador puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos", agregando que "la garantía de igualdad ante la ley importa el derecho de todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones*"[26].**

Para Jorge Zavala Egas **"*El concepto de Derecho debe comprender el concepto de sociedad. No es Derecho lo que pertenece sólo a la esfera del individuo como tal, lo que no trasciende de la vida particular, por tanto sólo hay Derecho donde hay sociedad (ubi ius ibi societas) y, de la misma forma, en rigor estricto donde hay sociedad se encuentran manifestaciones del derecho (ubi societas ibi ius)*"[27]***.

La legislación laboral es proteccionista de los derechos hacia el trabajador, pero es necesario que no sea muy extrema la protección, porque eso vulnera los derechos de las otras partes como son la de los empleadores, que de acuerdo a la norma constitucional se garantiza la igualdad ante la ley, FERRAJOLI nombra a este modelo como **"*la igual valoración jurídica de las diferencias. En este modelo, la igualdad jurídica nunca será otra***

---

[25] Roberto Alexy

[26] Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

[27] ZAVALA EGAS, Jorge: Lecciones de Derecho Administrativo, Editores EDILEX S.A., Primera Edición, Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 45

cosa que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes"[28]

La igualdad es darle un trato con las mismas condiciones entre las partes, ninguna norma es superior de una persona en relación a otra. En el caso de la relación laboral existe el principio de favorabilidad hacia el trabajador y del principio pro operario, pero aquellos beneficios deben ponderarse en la ley para prevalecer la igualdad jurídica, si existe desigualdad entre empleador y trabajador, no debe ser una manera para ir más allá de su alcance, por ello la Constitución pone normas de interpretación de derechos, en la cual deben de ponderarse en relación que los derechos son considerados igualdad, por así prevalecer el Estado constitucional de derechos y justicia social, y por ello es una deber fundamental de legislador regular la ley en función a la consideración de igualdad jurídica y legal de las personas.

Jorge Vásquez López indica que ***"Esta característica conlleva la obligación forzada para que los contratantes cumplan sus disposiciones y normas fijadas legalmente, por tanto las mismas no son optativas, tienen que ser acatadas y observadas por todas las partes de la relación laboral."***[29]

La garantía de la estabilidad laboral, ha conllevado a considerar por parte del legislador que el contrato de trabajo se tornee indefinido, como mecanismo para evitar que los trabajadores, terminado el año de labor sea despedidos de sus funciones, que era una práctica frecuente por parte de los empleador,

---

[28] FERRAJOLI, Luigui: Derechos y Garantías, La Ley del más débil, Madrid, Trota, 2001, p. 76

[29] VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito – Ecuador, 2004, p. 55

esto desaparecen al incluirse la modalidad del contrato indefinido de trabajo. Pero el legislador vio la necesidad que existen labores que requieren un tiempo para contratar a trabajador y luego de ello no exista ninguna relación laboral sin que se den efectos jurídicos por la terminación, éste es el caso del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, el 25%. Indemnizaciones que tienen efectos precontractuales que por un lado permite la terminación de la relación y por otra en el mismo efecto le da una carga al obligar indemnizar mediante desahucio el empleador al trabajador, eso es un beneficio al trabajador, pero es un perjuicio al empleador, que no es por el pago que realiza sino que el efecto de pagar por desahucio, que si permite la ley terminar la relación laboral, lo que no debe exigirse el pago como una manera de sancionar al empleador por una modalidad legalmente permitida por la ley.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

El Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador señala: ***"Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes"***[30]

Los derechos son para todos los ciudadanos, pues el Art. 6 inciso 1 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: ***"Todas las ecuatorianas y ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución"***[31]

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: **"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"**[32]

El trabajo como un derecho es fundamental de una persona porque toda persona goza de él a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y

---

[30] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 3 núm. 1

[31] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 6

[32] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 33

satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. Esto derecho se encuentra garantizado por el Estado, quien a través de los organismos pertinentes velara a que éstos sean cumplidos y el trabajador busque el bienestar de él y su familia.

El Art. 83 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador señala: son derechos y responsabilidades de los ecuatorianos*: **"Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme el buen vivir."***[33]

4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO.

*El Código del Trabajo en su Art. 9 establece una definición de lo que es trabajador, conceptuando que es: **"La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"***[34]

Se entiende por trabajador la persona que presta sus servicios o la realización de una obra, estos deben ser lícitos y personales. Siempre y cuando no sea un trabajo prohibido por la Ley, la persona que va a trabajar es aquella que directamente prestará sus servicios, no mediante la delegación a otra persona. Esta persona puede ser empleado u obrero.

> El Código del Trabajo en el artículo 10 da un concepto de lo que es empleador definiéndolo como: ***"La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.***

[33] IBIDEM, Art. 83, núm. 7
[34] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 9

El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aun cuando se decrete el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros"[35].

Empleador es la persona natural o jurídica para la cual el trabajador ejecuta una actividad, y a cambio de ello paga una remuneración, sujetas a las normas legales, a la costumbre o al pacto colectivo. El empleador es la persona que debe dependencia a él, siempre que respete los derechos de los trabajadores señalados en la Constitución y en la ley.

El Art. 326 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que: **"*El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:***

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo."[36]

[35] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 10

[36] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 326 núm. 1

El Estado es el encargado de garantizar a las personas tener un empleo que sustenta el hogar de la familia, y por ende tratará de eliminar el subempleo y del desempleo, lo cual es una actuación que debe tenerse en cuenta como política de Estado, porque se garantiza a la sociedad el derecho al buen vivir, lo que busca los medios adecuados para garantizar la estabilidad de las personas es así que se ha reformado el Código de Trabajo con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, siendo una norma que regula la estabilidad, mediante la eliminación de los contratos a plazo fijo; remuneraciones, con la mensualización de bonificaciones salariales, regulación de las brechas salariales; utilidades con limitación de su monto, vinculación laboral; y trabajo no remunerado en el hogar.

Con la Ley Orgánica de Justicia Laboral, se trata de mantener la estabilidad de los trabajadores, por ello se eliminaron los contratos a plazo fijo, es así que el Art. 14 del Código del Trabajo expresa:

> **"*El contrato individual de Trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente con las causas y los procedimientos establecidos en este Código.***
>
> ***Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:***
>
> ***a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o del empleador;***
>
> ***b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;***
>
> ***c) Los de aprendizaje;***
>
> ***d) Los demás que determine la Ley."***[37]

[37] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015. Art. 14

Con esta reforma la modalidad de contrato es a tiempo indefinido, esto se legisló con el argumento de estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, con la cual se eliminó el contrato a plazo fijo que era de un año, con prórroga a dos años.

Los empleadores para ciertas actividades necesitan personal que labore cierto tipo, lo cual no es viable para ello la modalidad de contrato a tiempo indefinido, es por ello que el legislador ha regulado en el Art. 16.1 del Código del Trabajo el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, señalando:

> **"*En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación laboral de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establece el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratare nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.***
>
> ***Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir indemnizaciones previstas en este Código.***
>
> ***En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.***

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica"[38]

Esta modalidad de contrato reemplaza al ya desaparecido plazo fijo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo al pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio. Cuestión que es contradictoria a la terminación sin desahucio señalada en el Art. 170 del Código del Trabajo que expresa: ***"En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo."***[39]

De acuerdo a esta disposición no está permitido el desahucio cuando se trate, por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato. Pero es el caso que si se aplica el desahucio para el contrato o servicio determinado señalado en el Art. 16.1 del Código del Trabajo, que es el trabajo por obra o servicio dentro del giro de negocio, siendo aquel ilegal e incongruente por la existencia en los efectos de este tipo de contratos, en que por una parte se sostiene que terminará el contrato y por otra parte subsiste los efectos post contractuales.

---

[38] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015. Art. 16.1

[39] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015. Art. 170

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. MÉTODOS.

El desarrollo de la presente investigación, se realizó una de tipo descriptiva y bibliográfica. La investigación descriptiva es aquella que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

La investigación bibliográfica consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas. La información empírica, se obtuvo de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial las consecuencias de los efectos post contractual del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

Durante esta investigación se utilizó los siguientes métodos: El Método Inductivo, Deductivo, Analítico y Científico. El método inductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido. El método deductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el racionamiento para llegar a conclusiones particulares.

El método analítico tuvo relación al problema que se investigó por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos. El análisis y síntesis complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento. El método científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad,

atreves de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en este método.

5.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción a determinarse, estuvo establecido la modalidad a tiempo indefinido del contrato de trabajo y la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, a treinta profesionales del derecho, técnica que se planteó cuestionarios derivados de la hipótesis, cuya operatividad partió de la determinación de variables e indicadores; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevó a fundamentar las conclusiones y recomendaciones como la Propuesta de reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regí por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente del Plan de Contingencia, y cumplirlos en forma eficaz, en el desempeño de la investigación.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la aplicación de encuestas.

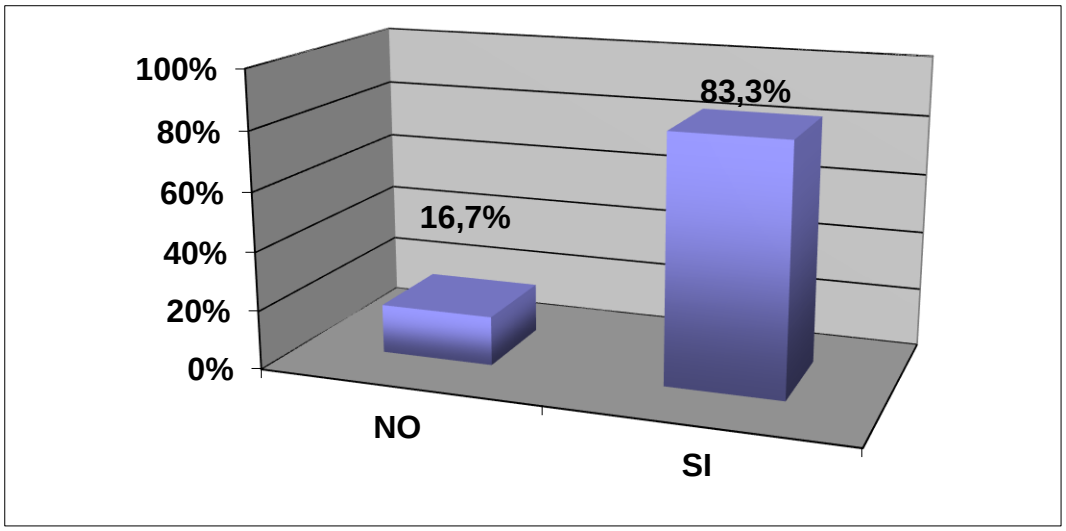
1. ¿Está usted de acuerdo que se establezca el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente?

Cuadro N° 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO **SI**	5 25	16. 7 % 83.3 %
Total	30	100 %

Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico N° 1



Interpretación.

La pregunta mencionada con anterioridad se encuentra formulada y realizada a treinta abogados en libre ejercicio profesional dentro de los cuales del universo encuestado, cinco profesionales lo que equivale al

16.7% revelaron que no están de acuerdo se establezca el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, mientras que un total de veinticinco encuestados lo que corresponde al 83.3 % afirmaron estar de acuerdo que se establezca el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente

Análisis.

El Código del Trabajo eliminó el contrato a plazo fijo, que podrían ser convenios hasta por un año, prorrogables por un año más, esto obedece a la necesidad de impedir la generalizada práctica de los empleadores de sustituir a los trabajadores al finalizar el plazo convenido, a fin que no acumulen antigüedad en la empresa. Este artículo determina el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente.

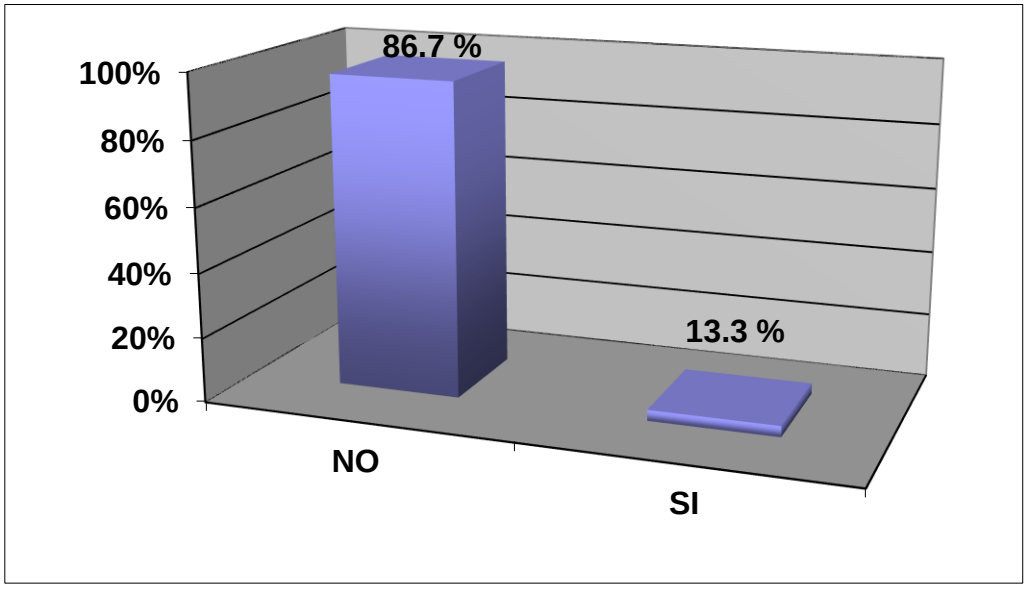
2. ¿Está usted de acuerdo con la modalidad de contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio?

Cuadro N° 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	26	86.7 %
SI	4	13.3 %
Total	30	100 %

Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico N° 2



Interpretación.

En esta pregunta de un total de treinta abogados encuestado, veintiséis encuestados que equivale el 86.7% señalaron no estar de acuerdo con la modalidad de contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, por otra parte cuatro abogados que engloba el 13.3% manifestaron estar de acuerdo con la modalidad de contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio.

Análisis

El Art. 16.1 del Código del Trabajo establece la modalidad de contratación denominada contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de

negocio, que en algo puede paliar los efectos de la eliminación del contrato a plazo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, el 25%.

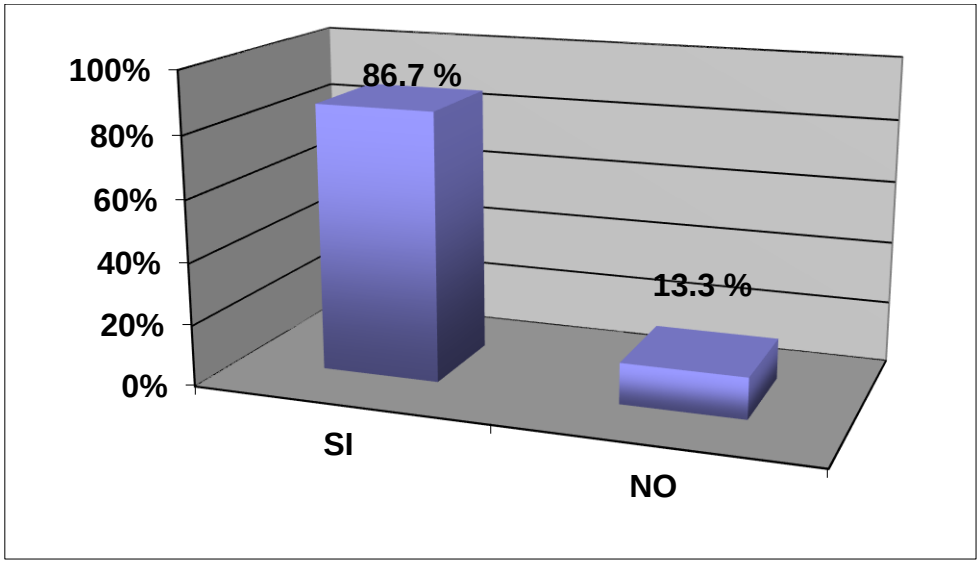
3. ¿Cree usted que existe una incongruencia entre los efectos del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales?

Cuadro N° 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	4	13. 3 %
SI	26	86.7 %
Total	30	100 %

Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico N° 3



Interpretación

De esta representación se observa que cuatro encuestados que equivale el 13.3% expresaron que no existe una incongruencia entre los efectos del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales. Pero veintiséis encuestados que corresponde el 86.7% manifestaron que si existe una incongruencia entre los efectos del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales.

Análisis

Existe una incongruencia entre los efectos del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales

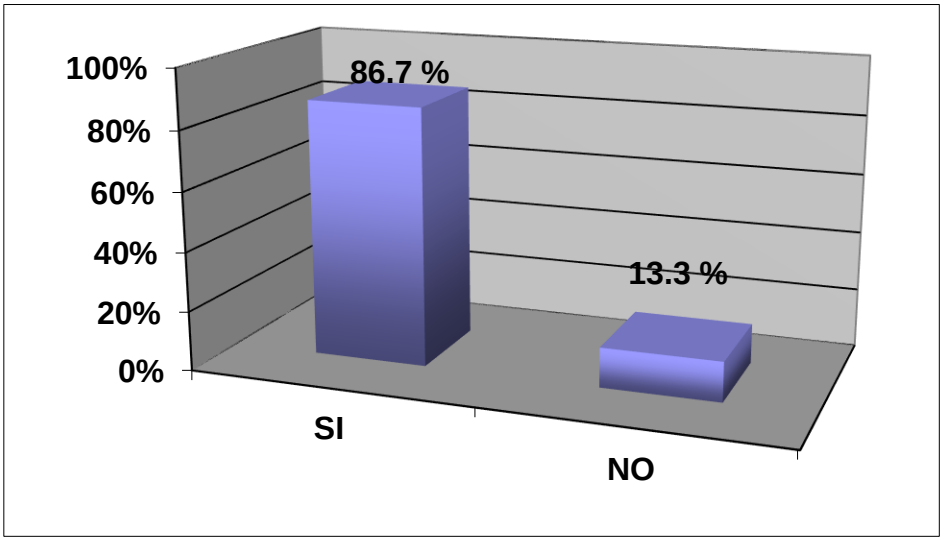
4. ¿Considera que los efectos de desahucio para los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, contraviene el Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato?

Cuadro N° 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	4	13. 3 %
SI	26	86.7 %
Total	30	100 %

Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico N° 4



Interpretación

De esta representación se observa que cuatro encuestados que equivale el 13.3% expresaron que los efectos de desahucio para los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, no contraviene el Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato. Pero veintiséis encuestados que corresponde el 86.7% manifestaron que los efectos de desahucio para los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, si contraviene el Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.

Análisis

Los efectos de desahucio para los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, contraviene el Art. 170 del Código del Trabajo que no

cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato

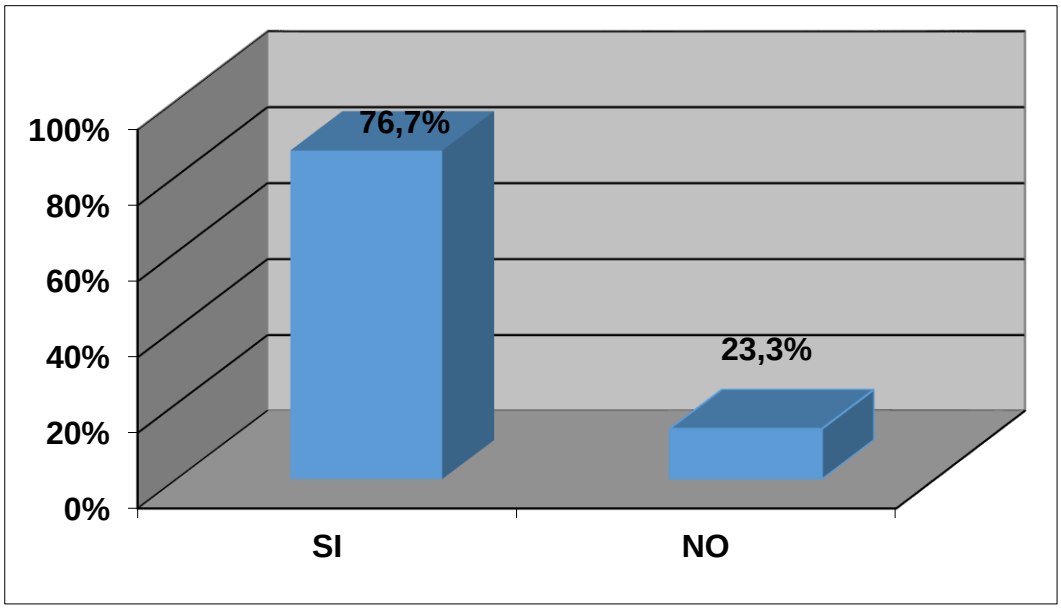
5. ¿Estima usted que el desahucio en los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, conlleva a un efecto post contractual, ilegal a lo determinado en la ley?

Cuadro n° 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	7	23. 3 %
SI	23	76.7 %
Total	30	100 %

Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico N° 5



}

Interpretación

En cuanto a esta pregunta, siete encuestados que corresponde el 23.3% señalaron que no creen que el desahucio en los contratos de servicio

determinado dentro del giro de negocio, conlleva a un efecto post contractual, ilegal a lo determinado en la ley; pero veintitrés encuestados que corresponden el 76.7% si creen que el desahucio en los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, conlleva a un efecto post contractual, ilegal a lo determinado en la ley.

Análisis

El Código del Trabajo permite la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, sin ser parte de la modalidad indefinida del contrato de trabajo, pero se señala el pago por desahucio, lo que contraviene la norma que operará sin desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato, causando inseguridad jurídica en la ley

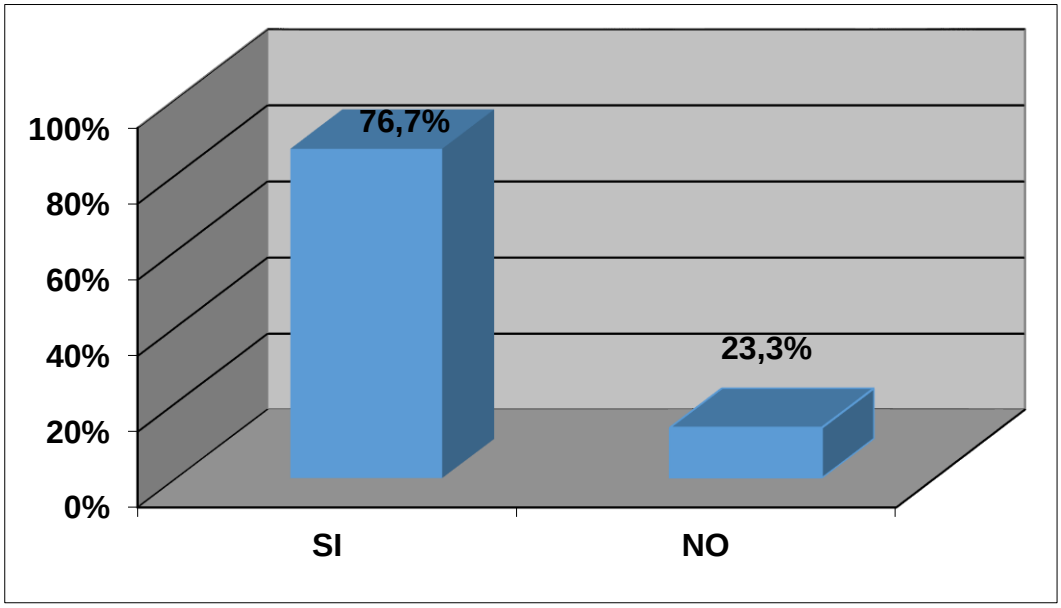
6. ¿Considera usted necesario proponer una reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio?

Cuadro N° 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	7	23. 3 %
SI	23	76.7 %
Total	30	100 %

Autor: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin
Fuente: Abogados en libre ejercicio

Gráfico N° 6



Interpretación

En cuanto a esta pregunta, siete encuestados que corresponde el 23.3% no creen que es necesario proponer una reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio; pero veintitrés encuestados que corresponden el 76.7% si creen que es necesario proponer una reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

Análisis

Es necesario proponer una reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

7. DISCUSIÓN.

7.1. ERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Los objetivos planteados en el proyecto para la realización de esta investigación se han visto conseguidos en la información teórica y doctrinaria que he desarrollado, así el objetivo general que se refería a:

Objetivo General

- **Realizar un estudio doctrinario, jurídico y semántico de la estabilidad de los contratos de trabajo señalado en el Código del Trabajo**

Este objetivo ha sido cumplido con el estudio de la legislación ecuatoriana referente al tema y que consta principalmente en la información doctrinaria en general, en el cual con la ayuda de la opinión de diferentes tratadistas, así como con el análisis personal de la normativa legal existente en nuestro país me ha sido posible dar cumplimiento a este objetivo.

En el inicio de mi trabajo de investigación me plantee tres objetivos específicos así:

Objetivos Específicos

- Analizar la modalidad a tiempo indefinido del contrato de trabajo y la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

Como hemos podido observar en el desarrollo del presente trabajo, se puede verificar el presente objetivo ya que al analizar los marcos se llega a

ver muy claramente que existe una falencia por la aplicación del mismo en el régimen semiabierto y abierto, dejando en vulnerabilidad a la víctima.

- Determinar las consecuencias de los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

Se puede verificar este objetivo, que no existe la debida normativa en el Código, al verificar y estudiar el marco doctrinario que establece que debe ser equitativa la sanción y que el contrato se cumpla a cabalidad.

- Proponer una reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

Como se puede deducir de mi trabajo investigativo, estos han sido cumplidos a cabalidad tanto en el desarrollo de los capítulos con contenido teórico como con la investigación de campo, y se cree conveniente la reforma a este cuerpo legal

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

- El Código del Trabajo permite la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, sin ser parte de la modalidad indefinida del contrato de trabajo, pero se señala el pago por desahucio, lo que contraviene la norma que operará sin desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato, causando inseguridad jurídica en la ley.

Al concluir el trabajo investigativo realizado, puedo corroborar que esta hipótesis es positiva; lo cual se puede comprobar con la información teórica aportada, y con la investigación de campo. Por lo que puedo expresar que en efecto se debe crear una norma, con el propósito de no dejar en indefensión a la víctima por el incumplimiento del contrato, es así que nuestra legislación en el Código del Trabajo, en el art. 188 encontramos la forma de indemnización para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente por el empleador, en este caso es una indemnización por cuanto el empleador actúa en violación de la Ley, estas indemnizaciones están previstas no como un regalo o dadiva al trabajador sino como una sanción impuesta al empleador por transgredir la norma constitucional y legal que garantiza la estabilidad laboral del trabajador.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA.

Los fundamentos jurídicos de la propuesta de reforma son los siguientes:

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

El Art. 326 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que: “*El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo."

Con la Ley Orgánica de Justicia Laboral, se trata de mantener la estabilidad de los trabajadores, por ello se eliminaron los contratos a plazo fijo, es así que el Art. 14 del Código del Trabajo expresa: "*El contrato individual de Trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente con las causas y los procedimientos establecidos en este Código.*

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o del empleador;

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de aprendizaje;

d) Los demás que determine la Ley."

Los empleadores para ciertas actividades necesitan personal que labore cierto tipo, lo cual no es viable para ello la modalidad de contrato a tiempo indefinido, es por ello que el legislador ha regulado en el Art. 16.1 del Código del Trabajo el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, señalando: "*En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación laboral de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establece el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratare nuevamente a los*

trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir indemnizaciones previstas en este Código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica"

Esta modalidad de contrato reemplaza al ya desaparecido plazo fijo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo al pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio. Cuestión que es contradictoria a la

terminación sin desahucio señalada en el Art. 170 del Código del Trabajo que expresa: "*En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.*"

8. CONCLUSIONES.

PRIMERA: De acuerdo a la nueva legislación se establece el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente.

SEGUNDA: Se da la modalidad de contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio.

TERCERA. Existe una incongruencia entre los efectos del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales.

CUARTA. Los efectos de desahucio para los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, contraviene el Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.

QUINTA: El desahucio en los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, conlleva a un efecto post contractual, ilegal a lo determinado en la ley.

SEXTA: Es necesario proponer una reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

9. RECOMENDACIONES.

PRIMERA: Que los legisladores tomen en cuenta un análisis del funcionamiento del contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente.

SEGUNDA: Que tanto empleadores y trabajadores acepten la modalidad de contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio para la ejecución de una obra o servicio determinado, y que se respeten los derechos el cual terminado el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio.

TERCERA. Que la Comisión Especializada de la Asamblea Nacional analice como incongruencia entre los efectos del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales.

CUARTA. Los efectos de desahucio para los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, contraviene el Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.

QUINTA: Que el desahucio en los contratos de servicio determinado dentro del giro de negocio, conlleva a un efecto post contractual, ilegal a lo determinado en la ley.

SEXTA: A la Asamblea Nacional reformar el Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

La presente tesis aspira a reformar el Código del trabajo, para agréguese un reforma al artículo 16.1.

PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO.

Que, es deber primordial del estado garantizar el cumplimiento efectivo de las normas constitucionales.

Que, constituye labor fundamental de la función Legislativa, adecuar al Marco Jurídico-Legal existente, a los actuales requerimientos de la sociedad Ecuatoriana.

Que, la Constitución de la República del Ecuador señala que se reconoce los derechos al acceso gratuito y la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, pues nadie puede ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no este tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el pleno cumplimiento de las garantías y derechos a la comunidad, en las normas

legales, y que representan la verdadera voluntad soberana de los ecuatorianos;

Que, el Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social, determine de forma puntual los derechos de los internos en coherencia al ser humano, y de los beneficios de éstos en cuanto a sus relaciones con la sociedad y más con sus familiares.

Que el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que el Art. 326 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Que el Art. 14 del Código del Trabajo expresa: El contrato individual de Trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente con las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Que el Art. 16.1 del Código del Trabajo establece que en los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación laboral de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establece el artículo 185 del mismo.

Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratare nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.- Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir indemnizaciones previstas en este Código.- En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.- A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.- El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.

Que esta modalidad de contrato reemplaza al ya desaparecido plazo fijo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo al pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio.

Que es contradictoria a la terminación sin desahucio señalada en el Art. 170 del Código del Trabajo que expresa: *En los casos previstos en el*

artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Refórmese el Art. 16.1 del Código del Trabajo por el siguiente:

En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación laboral de trabajo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratare nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el

despido intempestivo y tendrá derecho a percibir indemnizaciones previstas en este Código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.

Articulo final._ La presente reforma penal entrará en vigencia, luego de su promulgación y publicación en el Registro Oficial.

Certifico:_ Que el presente Proyecto de Ley, fue analizado y aprobado, en las sesiones de la Comisión Especializada Permanente de lo Penal el día 30 del mes de Julio de 2016 a las 10H00.

……..……	……..
Gabriela Rivadeneira.	Livia Rivas
Presidente(a) de la Asamblea Nacional.	Secretario(a) General.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- BOBBIO, Norberto: Teoría General del Derecho, Editorial Temis, 1987, Bogotá – Colombia, p. 7, 153

- BUSTAMANTE FUENTES, Colón: Manual de Derecho Laboral, el contrato individual de trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Cuarta edición, Quito – Ecuador, 2011, p. 79, 273

- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 25ª Edición, Editorial Heliasta, 1997, p. 352

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 3, 6, 33, 83, 326

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 9, 10, 14, 16.1, 170

- CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 51

- DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 709

- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO UNIVERSAL: Impresión Egedsa, Edición 1999, Impreso en España.

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo IV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina, p. 398

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 397

- FERRAJOLI, Luigui: Derechos y Garantías, La Ley del más débil, Madrid, Trota, 2001, p. 76

- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 149, 410, 485, 554

- Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

- LÓPEZ ARÉVALO; William: Tratado de Contratación Pública, Tomo II, editorial jurídica del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2010, p. 331

- MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

- NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Porrúa, México 2001

- OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 948

- PÉREZ LUÑO, Introducción a la filosofía del derecho, Editorial, Taurus, Madrid – España, 1964, p. 32

- VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 55, 121

- ZAVALA EGAS, Jorge, ZAVAL LUQUE, Jorge, ACOSTA ZAVALA, José: Comentarios a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2012, p. 296

- ZAVALA EGAS, Jorge: Lecciones de Derecho Administrativo, Editores EDILEX S.A., Primera Edición, Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 45

11. ANEXOS.

PROYECTO DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA

"INCONGRUENCIA DEL ART. 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL CONTRATO DE SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO".

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADO.

.

POSTULANTE: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin

DIRECTOR: Por designar

LOJA- ECUADOR

2016

1. TEMA.

INCONGRUENCIA DEL ART. 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL CONTRATO DE SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO.

2. PROBLEMÁTICA.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, reformó el Art. 14 del Código del Trabajo eliminando los contratos a plazo fijo, que podrían ser convenios hasta por un año, prorrogables por un año más, esto obedece a la necesidad de impedir la generalizada práctica de los empleadores de sustituir a los trabajadores al finalizar el plazo convenido, a fin que no acumulen antigüedad en la empresa. Este artículo determina el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente.

La eliminación de los contratos a plazo fijo tiene el inconveniente, además, de no considerar las circunstancias particulares de las empresas, que en determinados momentos, por efecto de las particularidades de la producción requiere de más trabajadores, de manera no permanente.

El Art. 16.1 del Código del Trabajo establece la modalidad de contratación denominada contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, que en algo puede paliar los efectos de la eliminación del contrato a plazo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la

estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, el 25%.

Se observa una incongruencia existente entre los efectos de este tipo de contratos, en que por una parte se sostiene que termina el contrato y por otra partes subsiste con efectos post contractuales. Es más se contraviene al Art. 170 del Código del Trabajo que no cabe el desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, lo cual al existir un efecto post contractual conlleva a su ilegalidad determinado en la ley.

3. JUSTIFICACIÓN

La justificación de este trabajo radica en su pertinencia y factibilidad, pues cuento con la preparación académica necesaria como para encarar con solvencia un trabajo de esta magnitud, y así mismo porque tengo a mi alcance los recursos materiales, bibliográficos y documentales necesarios para la culminación de la presente investigación; pues la sólida formación que he adquirido en las aulas de la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, nos han capacitado para enfrentar retos intelectuales de este tipo; además cuento con la ayuda de valiosos catedráticos de la Modalidad de Estudios a Distancia los cuales nos asesorarán en la elaboración de este trabajo.

Siendo imperante un plan de investigación científico, en el área del conocimiento jurídico, planteo un problema acorde a las necesidades socio-jurídicas, ya que por su singular relevancia y su trascendencia social, definitivamente constituye a todas luces un problema de la realidad que

mediante nuestro aporte, trabajando siempre con honradez y dedicación consolida los cimientos de la convivencia social establecida.

Por esto considero importante el tema propuesto sobre la INCONGRUENCIA DEL ART. 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL CONTRATO DE SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EN RELACIÓN A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO, de los problemas apremiantes del profundo cuestionamiento de los problemas que se suscitan en procesos que se ventilan entre empleadores y trabajadores.

El desarrollo de las sociedades se debe al resultado consecuente de la preparación y aporte intelectual, moral y académico de cada uno de los habitantes, pues a través de la investigación se ha logrado alcanzar sublimes y nuevos conocimientos del objeto de estudio. De igual manera se ha escogido la presente temática, porque cuento con el material bibliográfico necesario, asesoramiento profesional; y, la colaboración de ciudadanos y distinguidos jurisconsultos, recursos de gran valía e indispensables para llegar a concluir con éxito la presente investigación. Así mismo el tema propuesto es de gran importancia y actualidad, dado que la contratación de obra o servicio determinado al permitir la terminación de la relación laboral es inexistente su efectos post contractuales.

4. OBJETIVOS

Objetivo General

- Realizar un estudio doctrinario, jurídico y semántico de la estabilidad de los contratos de trabajo señalado en el Código del Trabajo

Objetivos Específicos

- Analizar la modalidad a tiempo indefinido del contrato de trabajo y la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

- Determinar las consecuencias de los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

- Proponer una reforma al Art. 16.1 del Código del Trabajo, a efectos que se elimine los efectos post contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio.

HIPÓTESIS

El Código del Trabajo permite la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio, sin ser parte de la modalidad indefinida del contrato de trabajo, pero se señala el pago por desahucio, lo que contraviene la norma que operará sin desahucio por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato, causando inseguridad jurídica en la ley.

5. MARCO TEÓRICO

MARCO CONCEPTUAL

Colon Bustamante Fuentes indica que "*Los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador, al trabajador; incluso, cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo los procedimientos previstos en la Ley o por decisiones unilaterales como es el caso de despido intempestivo o la renuncia*"[40]

El contrato individual de trabajo es aquel con que una persona denominada trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a favor de la persona considera empleador, que a cambo paga un sueldo o salario, de acuerdo a lo convenido en el contrato, y se especifican las modalidades y los compromisos que realizan durante el tiempo que se comprometen.

En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas, se expresa que el contrato de trabajo es: "*El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de*

[40] BUSTAMANTE FUENTES, Colón: Manual de Derecho Laboral, editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, 2011, p. 273

disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador"[41].

Los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la nueva legislación laboral son de carácter indefinidos, pero existen algunos que tiene un tiempo de duración por necesidades que el empleador o empresa lo requiere, son indefinidos con el fin de darle garantía a la estabilidad laboral, pero el empleador por primera vez puede firmar un contrato a prueba de 90 días, pasado éste tiempo se considera el contrato de carácter indefinido, otras modalidades se encuentran regulados en la legislación del trabajo.

El desahucio es de acuerdo a Jorge Vásquez López "*Trámite que es el aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.*"[42]

El desahucio es el aviso de dar por terminado la relación laboral, que hace una de las partes para dar por terminado el contrato de trabajo, este era anteriormente una potestad tanto del empleador como del trabajador, pero con la nueva legislación de justicia laboral, solo lo puede solicitar el trabajador, por cuanto el contrato de trabajo es de carácter indefinido, no le permite el empleador dar por terminado el contrato de trabajo, esto era antes de cumplir el año de labor, que si pasaba este tiempo se tornaba el contrato indefinido ahora, no existe esta modalidad, lo que prevalece es la modalidad indefinida. Este trámite se lo realiza ante el Inspector de Trabajo de la

---

[41] CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 25ª Edición, Editorial Heliasta, 1997, p. 352
[42] VAZQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, p.

jurisdicción de la relación laboral que existe entre el empleador y el trabajador.

MARCO DOCTRINARIO

La legislación laboral es proteccionista de los derechos hacia el trabajador, pero es necesario que no sea muy extrema la protección, porque eso vulnera los derechos de las otras partes como son la de los empleadores, que de acuerdo a la norma constitucional se garantiza la igualdad ante la ley, FERRAJOLI nombra a este modelo como "*la igual valoración jurídica de las diferencias. En este modelo, la igualdad jurídica nunca será otra cosa que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los titulares son entre sí diferentes*"[43]

La igualdad es darle un trato con las mismas condiciones entre las partes, ninguna norma es superior de una persona en relación a otra. En el caso de la relación laboral existe el principio de favorabilidad hacia el trabajador y del principio pro operario, pero aquellos beneficios deben ponderarse en la ley para prevalecer la igualdad jurídica, si existe desigualdad entre empleador y trabajador, no debe ser una manera para ir más allá de su alcance, por ello la Constitución pone normas de interpretación de derechos, en la cual deben de ponderarse en relación que los derechos son considerados igualdad, por así prevalecer el Estado constitucional de derechos y justicia social, y por

[43] FERRAJOLI, Luigui: Derechos y Garantías, La Ley del más débil, Madrid, Trota, 2001, p. 76

ello es una deber fundamental de legislador regular la ley en función a la consideración de igualdad jurídica y legal de las personas.

Jorge Vásquez López indica que "*Esta característica conlleva la obligación forzada para que los contratantes cumplan sus disposiciones y normas fijadas legalmente, por tanto las mismas no son optativas, tienen que ser acatadas y observadas por todas las partes de la relación laboral.*"[44]

La garantía de la estabilidad laboral, ha conllevado a considerar por parte del legislador que el contrato de trabajo se tornee indefinido, como mecanismo para evitar que los trabajadores, terminado el año de labor sea despedidos de sus funciones, que era una práctica frecuente por parte de los empleador, esto desaparecen al incluirse la modalidad del contrato indefinido de trabajo. Pero el legislador vio la necesidad que existen labores que requieren un tiempo para contratar a trabajador y luego de ello no exista ninguna relación laboral sin que se den efectos jurídicos por la terminación, éste es el caso del contrato de servicio determinado dentro del giro de negocio que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo el pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio, el 25%. Indemnizaciones que tienen efectos precontractuales que por un lado permite la terminación de la relación y por otra en el mismo efecto le da una carga al obligar indemnizar mediante desahucio el empleador al trabajador, eso es un beneficio al trabajador, pero es un

[44] VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito – Ecuador, 2004, p. 55

perjuicio al empleador, que no es por el pago que realiza sino que el efecto de pagar por desahucio, que si permite la ley terminar la relación laboral, lo que no debe exigirse el pago como una manera de sancionar al empleador por una modalidad legalmente permitida por la ley.

MARCO JURÍDICO

El Art. 326 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que: "*El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo."[45]

El Estado es el encargado de garantizar a las personas tener un empleo que sustenta el hogar de la familia, y por ende tratará de eliminar el subempleo y del desempleo, lo cual es una actuación que debe tenerse en cuenta como política de Estado, porque se garantiza a la sociedad el derecho al buen vivir, lo que busca los medios adecuados para garantizar la estabilidad de las personas es así que se ha reformado el Código de Trabajo con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, siendo una norma que regula la estabilidad, mediante la eliminación de los contratos a plazo fijo; remuneraciones, con la mensualización de bonificaciones salariales, regulación de las brechas salariales; utilidades con limitación de su monto, vinculación laboral; y trabajo no remunerado en el hogar.

[45] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 326 núm. 1

Con la Ley Orgánica de Justicia Laboral, se trata de mantener la estabilidad de los trabajadores, por ello se eliminaron los contratos a plazo fijo, es así que el Art. 14 del Código del Trabajo expresa: "*El contrato individual de Trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente con las causas y los procedimientos establecidos en este Código.*

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o del empleador;

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de aprendizaje;

d) Los demás que determine la Ley."[46]

Con esta reforma la modalidad de contrato de contrato es a tiempo indefinido, esto se legisló con el argumento de estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, con la cual se eliminó el contrato a plazo fijo que era de un año, con prórroga a dos años.

Los empleadores para ciertas actividades necesitan personal que labore cierto tipo, lo cual no es viable para ello la modalidad de contrato a tiempo indefinido, es por ello que el legislador ha regulado en el Art. 16.1 del Código del Trabajo el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de

[46] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015. Art. 14

negocio, señalando: "*En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación laboral de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establece el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratare nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.*

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir indemnizaciones previstas en este Código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica"[47]

Esta modalidad de contrato reemplaza al ya desaparecido plazo fijo, que consiste en permitir la contratación de trabajadores sin la estabilidad general, para la ejecución de una obra o servicio determinado, concluido el cual terminará el contrato previo al pago de una bonificación semejante a la establecida para el desahucio. Cuestión que es contradictoria a la terminación sin desahucio señalada en el Art. 170 del Código del Trabajo que expresa: "*En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.*"[48]

De acuerdo a esta disposición no está permitido el desahucio cuando se trate, por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato. Pero es el caso que si se aplica el desahucio para el contrato o servicio determinado señalado en el Art. 16.1 del Código del Trabajo, que es el trabajo por obra o servicio dentro del giro de negocio, siendo aquel ilegal e incongruente por la existencia en los efectos de este tipo de contratos, en

[47] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015. Art. 16.1
[48] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015. Art. 170

que por una parte se sostiene que terminará el contrato y por otra parte subsiste los efectos post contractuales.

6. METODOLOGÍA

MÉTODOS

Propongo una investigación bibliográfica, de derecho laboral, respecto la modalidad a tiempo indefinido del contrato de trabajo y la terminación de la relación laboral del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio determinado en el Código del Trabajo.

MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO.- Me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos en cuanto al procedimiento penal.

MÉTODO CIENTÍFICO.- Mediante éste método podré alcanzar los conocimientos válidos utilizando instrumentos confiables.

MÉTODO INDUCTIVO.- Este método me admite Investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general.

MÉTODO DEDUCTIVO.- Se parte de lo general para arribar a lo particular y singular del problema que en el caso de mi tema.

MÉTODO DESCRIPTIVO.- Este método conlleva realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.

MÉTODO ANALÍTICO.- Analizaré la consecuencia de establecer una norma general para la establecer causales con la finalidad de que los operadores de justicia sean facultados para la improcedencia de la demanda.

MÉTODO SINTÉTICO.- Una vez segmentada y analizado las normas del Código Orgánico Integral Penal, y los conceptos y definiciones de la actuación del Defensor Público, las garantías del debido proceso, la seguridad jurídico y el ejercicio de los derechos de las personas.

MÉTODO DESCRIPTIVO.- Describiré el ambiente actual y la norma con la cual, se produce el acontecimiento jurídico investigado.

MÉTODO ESTADÍSTICO.- Me servirá para realizar la tabulación de la recolección de datos realizados mediante la encuesta.

TÉCNICAS

Las técnicas que utilizaré en el desarrollo de mi investigación son: la observación, la entrevista, la encuesta.

LA OBSERVACIÓN.- La aplicaré para establecer los hechos de forma directa e indirecta al recopilar los casos de intervención del Defensor Público en el ejercicio público de la acción penal.

LA ENTREVISTA.- Se trata de una técnica que obtiene respuestas en base de un formato de preguntas, mediante el cual se logra obtener un criterio o una opinión. Mi trabajo de campo está dirigido a dos Operadores de Justicia de la ciudad de Quito.

LA ENCUESTA.- La recolección de datos la realizaré a través de un cuestionario de 10 preguntas cerradas dirigidas a profesionales del Derecho en libre ejercicio de la profesión.

INSTRUMENTOS

Para poder aplicar una técnica de investigación, se requiere de un instrumento, los que sirven para registrar, clasificar y almacenar la observación obtenida.

Las técnicas a utilizar en esta investigación son:

TÉCNICAS DE GABINETE:

Para la recolección de la información utilizaré fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantendré un cuaderno de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se puedan establecer durante la investigación casuística y en la recolección de la información a través de la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS. - Es la que nos permite anotar a un libro, resaltando datos como el título de la obra, el nombre del autor, editorial, país y número de páginas totales.

FICHAS HEMEROGRÁFICAS.- Al igual que las bibliográficas, son fichas, en las cuales se pueden anotar revistas, periódicos, etc.

FICHAS NEMOTÉCNICAS.- Son Fichas que nos ayudan a organizar la información obtenida en libros, revistas, será de utilidad para ordenar cronológicamente la información relacionada.

Finalmente los resultados de la investigación durante su desarrollo serán expuestos en el informe final el que contendrá el compendio bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminaré realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando la propuesta legal.

7. CRONOGRAMA DE TRABAJO.

	ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEP.			
		1	2		4	1	2		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0.1	Selección de problema			X	X																				
0.2	Elaboración del Proyecto					X	X	X	X																
0.3	Presentación de Proyecto											X	X												
0.4	Ejecución del plan Investigación													X	X	X	X	X							
0.5	Aplicación de encuestas																	X	X						
0.6	Análisis de la información																		X	X					
0.7	Elaboración del Borrador del																			X	X	X			
0.8	Presentación socializació																						X	X	
0.9	Estudio de la tesis por parte del																								X
10	Sustentación y defensa pública																								

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos:

- Director de Tesis.

- Postulante: Wilmer Neptali Chanaluisa Cuyachamin

Recursos Materiales y Costos

Material bibliográfico	100.00
Material de escritorio.	80.00
Artículos de Internet	100.00
Adquisición de textos	90.00
Movilización y alimentación	50.00
Digitación de trabajo	100.00
Reproducción y encuadernado	120.00
Derechos timbre y más especies valoradas	150.00
Imprevistos	50.00
TOTAL:	840.00

Financiamiento

La presente investigación será financiada con mis propios recursos.

9. BIBLIOGRAFÍA

- BARTINI CHIRIBOGA, Leonello: Acción de Nulidad de Laudos Arbitrales, Procedimiento y Trámite de Resolución, Editorial El Conejo, Quito – Ecuador, 2008
- CONSTITUCIÓN LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Mayo 2014
- CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos I, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.
- CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, 2014
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2014
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, 2014
- HERNÁNDEZ TERÁN, Miguel: La Seguridad Jurídica. Análisis, doctrina y Jurisprudencia. Edino, 2004
- JARAMILLO ORDÓÑEZ. Herman: Manual de Derecho Administrativo, Facultad de Jurisprudencia, Universidad Nacional de Loja, Cuarta Edición, Loja-Ecuador, 1999
- LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, 2012

- LARREA HOLGUÍN, Juan: Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador, 2002
- SALCEDO VERDUGA, Ernesto: El Arbitraje: La Justicia Alternativa, Ecuador, Editorial Jurídica Miguel Mosquera, 2001.
- Vademécum de principios inspiradores del Arbitraje y de práctica arbitral de Tribunales Arbitrales según la nueva Ley de Arbitraje 60/2003, Instituto Vasco de Derecho Procesal, 2005
- VÉSCOVI, Enrique: Teoría General del Proceso, Colombia, Editorial Temis, 1999
- Zavala Egas, Jorge: Introducción al Derecho Administrativo, Editorial Edino, 2003

ÍNDICE

PORTADA I

CERTIFICACIÓN II

AUTORÍA III

CARTA DE AUTORIZACIÓN IV

AGRADECIMIENTO V

DEDICATORIA VI

TABLA DE CONTENIDOS VII

1. TÍTULO. 1

2. RESUMEN. 2

2.1. Abstract. 3

3. INTRODUCCIÓN 4

4. REVISIÓN DE LITERATURA. 6

4.1. MARCO CONCEPTUAL 6

4.1.1. RELACIÓN LABORAL 6

4.1.2. TERMINACIÓN 7

4.1.3. CONTRATO 8

4.1.4. EMPLEADOR 9

4.1.5. TRABAJADOR 10

4.1.6. SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO 12

4.1.7. PAGO 13

4.1.8. BONIFICACIÓN 14

4.1.9. DESAHUCIO 15

4.1.10. CONCLUSIÓN 15

4.1.11. OBRA. 16

4.1.12. INSEGURIDAD JURÍDICA 17

4.2. MARCO DOCTRINARIO. 19

4.2.1. MODALIDAD A TIEMPO INDEFINIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO 19

4.2.2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO. 20

4.2.3. CONSECUENCIAS DE LOS EFECTOS POST CONTRACTUALES DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DE NEGOCIO. 21

4.3. MARCO JURÍDICO. 25

4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 25

4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO. 26

5. MATERIALES Y MÉTODOS. 31

5.1. MÉTODOS. 31

5.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS. 32

6. RESULTADOS. 33

6.1. Resultados de la aplicación de encuestas. 33

7. DISCUSIÓN. 42

7.1. ERIFICACIÓN DE OBJETIVOS. 42

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS. 43

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA. 44

8. CONCLUSIONES. 48

9. RECOMENDACIONES. 49

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA 50

10. BIBLIOGRAFÍA. 55

11. ANEXOS. 58

PROYECTO DE TESIS 58

ÍNDICE 78