



**Universidad  
Católica  
de Cuenca**

**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:** “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE REGULA EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO”

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República.

**AUTORA:** Daniela Salomé Calderón Morales

**Numero de cedula:** 1900896075

**TUTOR:** Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño

Año - 2019





**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:** “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE REGULA EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO”

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República.

**AUTORA:** Daniela Salomé Calderón Morales

**Numero de cedula:** 1900896075

**TUTOR:** Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño

Año - 2019

## Dedicatoria

Principalmente a Dios, sin su infinito amor y gracia no sería nada. A mis padres por el respaldo incondicional brindado en el transcurso de mi existencia y de manera especial durante el desarrollo de mi formación profesional académica, sin su amor demostrado cada día y sin su esfuerzo nunca lo hubiera logrado.

A mis hermanas Carolina y Valeria, por su gran apoyo, gracias por siempre estar presentes con sus consejos y palabras de aliento.

A mis sobrinos, Martin, Joaquín y Renata, por su inmenso cariño, que ha sido para mí, mi mayor felicidad.

A mis mejores amigas, Daniela y Karen, por siempre estar presente en mi vida, y que a pesar de la distancia, su amistad ha sido para mí una gran fortaleza en el trascurso de mi carrera.

Daniela Salomé

## **Agradecimiento**

A mis maestros universitarios, por los conocimientos compartidos.

A la Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, tutora del presente trabajo investigativo, por todas las sugerencias y el aporte brindado para la adecuada ejecución del mismo.

Daniela Salomé

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	I
Agradecimiento.....	II
Índice .....	III
Abreviaturas y Siglas .....	VII
Resumen ... ..	1
Palabras Claves .....	1
Abstract .....	2
Key Words .....	2
Introducción.....	3
Capítulo I ... ..	5
Principios generales del derecho del trabajo.....	5
1.1. El trabajo. ....	5
1.1.1.Concepto.....	5
1.1.2.Referentes históricos.....	7
1.2. El derecho del trabajo.....	11
1.2.1.Concepto.....	11
1.2.2.Objeto. ....	13
1.2.3.Elementos del trabajo.....	14
1.2.3.1. La libertad.....	15
1.2.3.2. El trabajo es un acto humano.....	15
1.2.3.3. La dignidad del trabajo.....	15
1.3. Partes de la relación laboral. ....	15
1.3.1..... Trabajador.....	15
1.3.2.. Empleador.....	17

1.4.	El contrato de trabajo.....	19
1.4.1...	Concepto.....	19
1.4.2.	Tipos de trabajo.....	21
1.4.2.1.	Trabajo físico.....	21
1.4.2.2.	Trabajo intelectual.....	22
1.4.2.3.	Trabajo autónomo.....	22
1.4.2.4.	Trabajo en relación de dependencia.....	23
1.4.3.	Elementos del contrato de trabajo.....	24
1.4.3.1.	La actividad del trabajador.....	24
1.4.3.2.	La relación de subordinación o dependencia frente al empleador.....	25
1.4.3.3.	El salario o remuneración del trabajador .....	26
1.4.4.	Características del contrato de trabajo .....	26
1.4.4.1.	Prestación personal del servicio.....	26
1.4.4.2.	Es principal .....	26
1.4.4.3.	Es consensual.....	27
1.4.4.4.	Es un convenio bilateral.....	27
1.4.4.5.	Es oneroso.....	27
1.4.4.6.	Es nominado.....	28
1.4.4.7.	Es un contrato solemne.....	28
1.4.4.8.	Contiene una obligación de hacer.....	28
1.5.	Derechos de los trabajadores.....	29
1.5.1.	Concepto.....	29
1.6.	¿Cuáles son los derechos de los trabajadores, que reconoce el Estado ecuatoriano? .....	33
1.6.1.	Igualdad laboral.....	34

1.6.2.Principio de Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores.....	36
1.6.3.Principio de estabilidad laboral .....	39
1.6.4.Principio de continuidad de la relación laboral.....	41
1.7. La supremacía constitucional como principio aplicable a los derechos de los trabajadores. ....	43
Capítulo II.....	47
El contrato por obra o servicio determinado .....	47
2.1. El contrato por obra cierta. ....	47
2.1.1.Concepto.....	47
2.1.2.Elementos.....	48
2.1.2.1. Elementos personales.....	48
2.1.2.2. Elementos reales.....	48
2.1.2.3. La subordinación o relación de dependencia.....	49
2.1.3.Características.....	49
2.2. El contrato de trabajo por servicio determinado. ....	50
2.2.1.Concepto.....	50
2.2.2.Elementos.....	51
2.2.2.1. Elementos personales.....	51
2.2.2.2. Elementos reales.....	51
2.2.3.Características.....	51
2.3. El giro del negocio. ....	52
2.3.1.Concepto.....	52
2.4. El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en la legislación Ecuatoriana.....	53
2.4.1... En el Art. 16.1 del Código del Trabajo.....	53
2.4.2.En el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0242.....	54

2.4.3. Consecuencias jurídicas de la aplicación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. ....	56
2.5. El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en la legislación comparada. ....	60
2.5.1. Ley Nro. 21.222 de Chile. ....	60
2.5.2. Ley Federal del Trabajo de México. ....	61
2.5.3. Ley del Estatuto de los Trabajadores de España. ....	61
2.5.4. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. ....	62
Capítulo III .....	63
Problemática jurídica de las normas que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, para garantizar los derechos de los trabajadores .....	63
3.1. Regulación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en el Art. 16.1 del Código del Trabajo ecuatoriano, análisis de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. ....	63
3.2. Las reformas al contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio a través de la expedición de acuerdos. ¿Constituye la vía adecuada para la regulación de un contrato que afecta derechos de los trabajadores? .....	66
3.3. La jerarquía normativa vigente en el Ecuador, para la protección a los derechos de los trabajadores. ....	70
3.4. El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, una especie contractual que no garantiza los derechos de los trabajadores. ....	71
3.5. Problemática jurídica generada por la aplicación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en el Ecuador. ....	74
Conclusiones .....	76

Recomendaciones.....	77
Bibliografía .....	78
Anexos .....	84

### **Abreviaturas y Siglas Utilizadas**

AM	Acuerdo Ministerial
AMs	Acuerdos Ministeriales
Art.	Artículo
Arts.	Artículos
CPOOSDDDGDN	Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio
CRE	Constitución de la República del Ecuador
CT	Código del Trabajo
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LPJLYRTH	Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar
MDT	Ministerio Del Trabajo
Num.	Numeral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
R.O.	Registro Oficial
SAITE	Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo

## **Resumen**

La Constitución del Ecuador, reconoce a los trabajadores derechos como la estabilidad, continuidad e igualdad laboral; y, consagra los principios por los cuales estos derechos son irrenunciables e intangibles, sin embargo en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0242, y sus cinco reformas regula el denominado Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

El referido acuerdo contempla normas que afectan los derechos de los trabajadores, generándose una problemática jurídica y social sustentado en una base teórica de carácter jurídico y doctrinario.

El planteamiento se enfoca en el sentido de que la especie contractual estudiada debe ser suprimida de la legislación ecuatoriana, porque es inconstitucional y pone en riesgo la vigencia de derechos fundamentales de los trabajadores, ya que esta especie de contrato favorece la explotación de la clase trabajadora y su estabilidad laboral.

**PALABRAS CLAVE: TRABAJADOR, EMPLEADOR, ESTABILIDAD LABORAL, VULNERACIÓN DE DERECHOS.**

## **Abstract**

The Ecuadorian Constitution grants employees' rights such as stability, continuity and equality of employment, and it establishes the principles whereby such rights are inalienable and untouchable, however, in the Labor Code and in the Ministry Agreement No. MDT-2015-0242, and its five amends regulate the term work or service contract within its line of business.

This agreement includes regulations that impact employees' rights, thereby causing legal and social issues, sustained on a theoretical background type of both a judicial and a doctrinaire.

The approach is based on the idea that the contractual species being studied should be omitted from Ecuadorian laws, since it is unconstitutional and threatens the basic rights of employees, as this contract promotes the exploitation of workers and their employment stability.

**KEY WORDS: EMPLOYEE, EMPLOYER, EMPLOYMENT STABILITY, INFRINGEMENT OF RIGHTS.**

## Introducción

El Ecuador basa su ordenamiento jurídico en la CRE, y procura la justicia basada en el respeto a los derechos de las personas, por lo tanto, todo el ordenamiento jurídico debe estar directamente orientado a los preceptos que se encuentran contenidos en la norma suprema, puesto que en caso contrario serán declarados sin ninguna validez jurídica.

La CRE, reconoce garantías laborales, como la igualdad y la estabilidad o continuidad laboral; y, establece principios esenciales aplicables para tutelar esos derechos como la irrenunciabilidad e intangibilidad, que se aplican con la finalidad de garantizar que los trabajadores cuenten con oportunidades de acceder a un trabajo que les brinde lo necesario para subsistir y que una vez que celebren una relación laboral con el empleador, se respeten sus derechos, o se tomen las acciones legales para sancionar las arbitrariedades que puedan afectarlos.

Por la vigencia del principio esencial de supremacía constitucional, ninguna norma jerárquicamente inferior puede contravenir lo dispuesto en la CRE y en las normas del derecho internacional que rigen en el ámbito de Derecho Humanos.

Sin embargo, a través de la expedición de un AM signado con el Nro. MDT-2015-0242 publicado en noviembre del 2015 el Ministro de Trabajo de turno, dicta normas sobre el CPOOSDDDDGN, dicho acuerdo fue reformado en cinco ocasiones consecutivas a través de la expedición de los siguientes acuerdos: el AM No. MDT-2016-0002 (R.O. No. 672, del 19-01-2016); el AM No. MDT-2016-0018 (R.O. No. 682, del 10-02-2016); el AM No. MDT-2016-0157 (R.O. No. 802 del 21-07-2016]; el AM No. MDT-2016-0271 (R.O. No. 925, del 18-01-2017); el AM No. MDT-2017-0066 (R.O. No. 13 del 13-06-2017).

El contrato antes mencionado, resulta en esencia vulnerador de derechos fundamentales de los trabajadores ecuatorianos, pues da algunas facultades al empleador que hacen que se convierta en una forma contractual que puede dar lugar a prácticas arbitrarias, que impliquen una posición de desventaja absoluta del trabajador, ya que este estaría sometido a una forma contractual ocasional, que no otorga seguridad jurídica y mucho menos estabilidad laboral.

Por lo tanto, se advierte la existencia de un problema jurídico, que se formula en los siguientes términos: ¿El AM que regula el CPOOSDDDDGDN, vulnera los derechos y los principios constitucionales y legales que protegen a los trabajadores ecuatorianos?

La problemática anterior se aborda en este trabajo de investigación, en cuyo desarrollo se ha logrado determinar que si existe vulneración de los derechos laborales como consecuencia de los preceptos contemplados En el AM dictado para regular el CPOOSDDDDGDN, sobre la base del estudio de los principios del derecho laboral y del contrato del trabajo, así como del análisis de los elementos que integran esta clase de contrato.

Este es un trabajo que afronta una problemática que se deriva fundamentalmente de la inobservancia de principios esenciales como la supremacía constitucional, y que pone en riesgo los derechos de los trabajadores, por lo cual a través del presente estudio se procura que se pueda comprender claramente las características principales del CPOOSDDDDGDN, y sobre todo se asimile el hecho de que se trata de una forma contractual lesiva para los trabajadores, que debería más bien ser suprimida del marco jurídico laboral vigente en el país.

## Capítulo I

### Principios generales del derecho del trabajo

#### 1.1. El trabajo.

##### 1.1.1. Concepto.

La vida de los seres humanos, está condicionada y relacionada de una forma directa con el trabajo, pues la subsistencia depende del esfuerzo que realicen para satisfacer sus necesidades. Desde el surgimiento mismo de la especie humana encontramos que el trabajo le permitió al hombre hacer frente a las inclemencias de la naturaleza, proveerse de alimentos, etc., más tarde el trabajo adquiere importancia económica como mecanismo para permitir que el hombre se apropie de recursos y pueda propender hacia la consolidación de un patrimonio para él y su familia, y de esta forma se convierte en un hecho de implicaciones sociales y jurídicas regulado por el derecho (Méndez R. , 2011).

Respecto a su derivación etimológica, prácticamente existe coincidencia en la doctrina, en el sentido que proviene del latín "tripalium", con el que se designaba una especie de instrumento de tortura, esta concepción obedece a que en las sociedades antiguas, se consideraba que el trabajo era una actividad penosa y obligatoria que debía ser ejecutada por las personas pertenecientes a las clases económicas desposeídas, se lo consideraba inclusive como una especie de castigo para los seres humanos (Gomes & Elizalde, 2009).

Modernamente, el trabajo es considerado una actividad humana, que se distingue del esfuerzo realizado por individuos de otras especies, como los animales, debido a que el ser humano emplea su inteligencia y conciencia, realiza su labor de forma estratégica con el empleo de instrumentos, reflexionando sobre lo ejecutado y dándole a su labor una

apreciación de carácter moral, es por eso que se convierte en una actividad dinámica, que es ejercida por los trabajadores de forma individual o colectiva y que tiene una profunda connotación social (Blanch, 2003).

Se trata el trabajo de la actividad que implica un esfuerzo del hombre, desarrollado con el propósito de producir algo, y que se ejecuta con la finalidad de conseguir una utilidad. Este concepto se acopla adecuadamente al concepto jurídico del trabajo, como objeto de un contrato celebrado entre empleador y el trabajador, pues en esta relación el primero se beneficia del trabajo del segundo manifestado en la ejecución de una actividad que tiene por propósito la producción de un bien o la prestación de un servicio y a su vez el trabajador logra una utilidad, representada por el pago de la remuneración que recibe (Neffa, 2009)

Desde la perspectiva sociológica, el trabajo constituye una actividad esencial a través de la cual el ser humano puede alcanzar una autonomía individual, lo que favorece el bienestar colectivo, por cuanto cuando la persona trabaja no sólo se provee de los medios para desarrollar su existencia, sino que adquiere también una capacidad adquisitiva que beneficia el desarrollo socioeconómico de su comunidad (Arendt, 2005).

Hay que dejar claro que el concepto de trabajo es distinto del concepto de empleo, pues en el segundo caso la persona empleada realiza un trabajo con la finalidad de obtener algún tipo de beneficio económico que generalmente implica recibir una especie de retribución por la actividad ejecutada, la cual jurídicamente recibe el nombre de remuneración, mientras tanto existen algunos casos en que el trabajo es ejecutado como un hecho humano que no implica remuneración, verbigracia el trabajo ejecutado en el hogar para atender las necesidades particulares y familiares, como la limpieza, la preparación de alimentos, entre otras.

Conforme a lo manifestado en las líneas anteriores, el trabajo es aquel esfuerzo de naturaleza física o mental, que desarrolla el ser humano,

no únicamente para lograr un beneficio económico, sino para obtener una satisfacción de carácter moral y ética, al procurar un sustento digno, obtener recursos para la satisfacción de sus necesidades y aportar positivamente con el desarrollo de la sociedad a la que pertenece, la que se ve beneficiada con la potenciación de las relaciones socioeconómicas que se derivan del trabajo como hecho social.

El trabajo que es objeto de la relación jurídica entre trabajador y empleador, es aquel que ejecuta el primero, conforme al acuerdo entre las partes y a lo establecido en las normas legales, y por el cual el empleador debe pagar la remuneración que establece la ley y los beneficios que corresponde cancelar al trabajador.

### **1.1.2. Referentes históricos.**

El trabajo como un hecho trascendental para la vida de las personas, ha estado ligado a la evolución de la humanidad, sin embargo, se ha marcado en ese desarrollo algunos momentos históricos importantes que es necesario puntualizar de forma breve en el desarrollo de este numeral.

Históricamente el trabajo ha sido considerado de diferentes formas, de acuerdo con las características sociales, económicas, éticas, religiosas, políticas que han imperado en las diferentes etapas del desarrollo de la humanidad, por eso se considera que el trabajo es una realidad histórica. Los seres humanos han trabajado, desde siempre, pues han tenido que con su esfuerzo modificar las características de la naturaleza, sirviéndose de ella y realizando múltiples transformaciones (Hobsbawm, 2008).

La evolución histórica del trabajo debe ser analizada considerando necesariamente, los diferentes modos de producción que han tenido vigencia en el desarrollo de la humanidad, empezando por la comunidad

primitiva donde el trabajo y la base de las relaciones productivas se caracterizaba por la propiedad de todos respecto de los medios de producción, pues para el hombre primitivo era prácticamente imposible enfrentar de forma individual las exigencias de su subsistencia, por lo que debía asociarse con los demás individuos que formaban su comunidad, adquiriendo de esta forma el trabajo la particularidad de ser un esfuerzo colectivo, y todo lo que se obtenía en base al trabajo, era considerado un bien comunitario. En esta época el trabajo o generaba excedentes, puesto que los productos obtenidos eran distribuidos observando criterios de equidad entre todas las personas, no había explotación laboral.

Más tarde con el apareamiento de las tribus, y el intercambio de bienes entre las diferentes organizaciones sociales de esta naturaleza, surgió la denominada división de trabajo, y el aumento de la productividad, que era de propiedad de las comunidades tribales y de las aldeas que formaban parte de ellas, surgió así la noción de propiedad privada, manifestada en la posesión de una mayor cantidad de bienes, y en el surgimiento del dominio de unos seres humanos sobre otros, los primeros pretendiendo aprovecharse del trabajo y de la producción de los segundos. Esta desigualdad provocó enfrentamientos entre las diferentes tribus, especialmente por apropiarse de la tierra, surgiendo de este modo la esclavitud, a la que se sometía principalmente a las personas que eran capturadas en estos conflictos, situación que degeneró en la terminación de la comunidad productiva, y el surgimiento de la división de clases sociales (Padin, 2017).

La división de la comunidad primitiva en grupos sociales explotadores y explotados, provocó el surgimiento del esclavismo, que estaba basado de manera directa en la explotación, basada en el aprovechamiento del trabajo ajeno, a través de la coerción y el irrespeto a los derechos de las personas sometidas a la esclavitud. Los dueños de la tierra y de los medios de producción, eran también dueños de los esclavos,

a quienes se les desconocieron de forma absoluta sus derechos, y se apropiaban de todo lo que producían, inclusive de sus familias. El Estado esclavista, sirve para que los amos puedan ejercer toda forma de violencia. La clase poderosa, se liberó completamente de la realización de trabajos físicos, que eran considerados por los gobernantes y los intelectuales, como algo bajo y carente de dignidad. Al pasar del tiempo, el modo de producción esclavista, se convirtió en una causa para el estancamiento del desarrollo social, pues no posibilitaba la evolución de la tecnología, y tampoco el progreso económico, ya que la producción era baja, el recurso humano se agotó debido a las condiciones miserables en que vivían los esclavos, lo que provocó que se gesten muchas rebeliones, que acabaron con la estructura esclavista (Padin, 2017).

El feudalismo, se caracteriza como un modo de producción, en el que predominó la economía agrícola, y en el cual la mayoría de las personas estaban sujetas o sometidas frente a quienes eran los propietarios de la tierra en la que trabajaban. Estuvo vigente bajo la forma del Estado feudalista, que era una forma de organización social y política, manejada fundamentalmente por quienes ostentaban el poder como terratenientes (Lastra, 2000).

La forma básica en que se producen las relaciones laborales y de producción en el feudalismo es la servidumbre, y en base a ella se identifica claramente la existencia de las clases sociales antagónicas en este régimen, por un lado, el señor feudal, dueño de la tierra y de los medios de producción; y por otro, los siervos, que son dueños de los instrumentos con los que labran la tierra y que tienen que pagar una renta a los señores feudales. Se trata la servidumbre de un régimen de explotación, distinto a la esclavitud, puesto que si bien los siervos son explotados, no tiene la condición de esclavos, se trata de personas sometidas a la tierra, pues la servidumbre se basa principalmente en la propiedad de los señores feudales sobre los medios de producción, por lo que la explotación está

basada en la renta de la tierra, que tiene que pagarse mediante la entrega de parte de las cosechas, mediante el trabajo realizado por algunos días por parte de los siervos en la tierra del señor feudal, o en dinero en efectivo. El trabajo que ejecutaban los siervos se dividía en necesario y adicional, siendo trabajo necesario el que realizaba con la finalidad de producir lo indispensable para subsistir él y su familia, y trabajo adicional aquel en el que producía el excedente del cual se adueñaba el señor feudal en condición de renta por el uso de la tierra (Méndez J. , 2003).

Luego del feudalismo, entra en vigencia el capitalismo, que nace en el siglo XV, cuando se produce la transición desde el modo feudal al modo de producción artesanal. Se identifican dos clases sociales específicas los capitalistas y los trabajadores, quienes ofertan su fuerza de trabajo a través de la celebración de un contrato con el dueño de los medios de producción, a quien también se lo conoce como empresario. En el capitalismo los trabajadores venden su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, que se convierte en el mecanismo de sustento para ellos y sus hogares. La producción está caracterizada por el avance tecnológico evidenciado en el desarrollo de máquinas para la industria y la explotación de los recursos naturales, la implementación tecnológica indiscriminada representa también la pérdida de algunas fuentes de trabajo. El capitalismo se fundamenta en la propiedad de los capitalistas sobre los medios de producción, en la obtención de una plusvalía representada por el excedente económico que se logra de la venta de los productos realizados por los trabajadores, el trabajo sometido a un salario y la producción de mercancías para su consumo en el mercado. En el capitalismo, aparecen nuevas formas de trabajo como el realizado a través de redes sociales o teletrabajo. Asimismo, en este régimen se crean leyes, para proteger los derechos de los trabajadores, sin embargo, existen Estados en donde también se dictan normativas destinadas a proteger de manera más eficiente los intereses económicos de los empresarios (Padin, 2017).

## **1.2. El derecho del trabajo.**

El derecho es una ciencia sumamente amplia, por lo que resulta indispensable particularizar su estudio y su aplicación a las diferentes actividades ejecutadas por el Estado y los particulares, con la finalidad de que sea posible otorgar una mayor certeza doctrinaria y jurídica que proporcione seguridad jurídica a los ciudadanos, una de esas disciplinas particulares es el derecho del trabajo o derecho laboral, que está relacionado directamente con esta investigación, y que es abordado de manera breve en los siguientes subtemas.

### **1.2.1. Concepto.**

Como ya se mencionó anteriormente el trabajo es un hecho social que aparece desde los primeros tiempos de la humanidad, sin embargo, se convierte en un objeto del derecho, cuando aparece la valoración para el esfuerzo del hombre, y la dependencia de unas personas frente a otras, condicionada a la obtención de una retribución, surgiendo de este modo el derecho del trabajo o derecho laboral (Tormo, 2007).

La protección legal para el trabajador, nace a finales del siglo diecinueve, cuando se tomó conciencia sobre el desequilibrio existente entre las clases económicamente poderosas, dueñas de los medios de producción y los trabajadores, por lo que aparecen las primeras leyes laborales, cuyo propósito era esencialmente la protección de la salud del trabajador. Al iniciar el siglo veinte, se desarrolla un poco la legislación obrera, que más tarde evolucionan consolidándose en leyes y códigos, que dan paso a la conformación del derecho del trabajo, disciplina que hoy tiene plena autonomía como rama del derecho (Reynoso, 2006).

Conforme con De la Cueva (2011), el derecho del trabajo se refiere a:

“...la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (p.85).

Es decir, se trata de la disciplina que desarrolla el marco normativo a través del cual se pretende que la relación entre quienes ejecutan el trabajo y los dueños del capital, sean justas y equitativas, procurando una justicia social sobre la base del respeto a los derechos de los trabajadores.

El derecho del trabajo en la actualidad es aquella disciplina autónoma bien diferenciada de las ciencias jurídicas, que comprende el conjunto de normas y principios establecidos para regir la relación jurídica que nace entre trabajadores y empresarios, y entre éstos y el Estado, que y que tiene por objeto la realización de una prestación de carácter laboral (Prieto, 2009).

Se ocupa esta rama particular del saber jurídico, de regular el trabajo como objeto de la relación que surge entre dos personas, la una que presta su fuerza de trabajo y ejecuta la tarea que se le encarga a la que denominamos trabajador, la otra que paga una remuneración con la finalidad de beneficiarse de la tarea ejecutada a quien se la conoce como empleador.

Debe quedar claro que el vínculo jurídico de orden laboral puede celebrarse entre personas naturales o particulares, y también entre personas naturales y personas jurídicas siendo este último caso aquel en que el trabajador presta sus servicios para una empresa o institución determinadas, que asumen la condición de empleador.

Concluyendo se establece que el derecho del trabajo, también denominado como derecho laboral, es la disciplina jurídica desarrollada a través de preceptos legales, criterios doctrinarios y pronunciamientos jurisprudenciales, mediante los cuales se pretende garantizar los derechos

de los trabajadores, procurando que la relación jurídica laboral con los empleadores, se desarrolle en un marco de respeto a la dignidad humana y a las conquistas y garantías que el Estado reconoce a la clase laboral de la sociedad.

### **1.2.2. Objeto.**

El derecho en general nace con el objeto de desarrollar los principios y normas encaminados a regular el orden social y proteger los derechos de las personas, es por eso que cada una de las disciplinas jurídicas se crea y desarrolla con un propósito y objeto determinado. En este numeral se va a abordar brevemente cual es el objeto del derecho del trabajo.

El objeto principal del derecho del trabajo, es precisamente el trabajo, que ejecuta el ser humano en el ejercicio de su libertad, de una manera voluntaria, sea éste ejecutado por cuenta propia o por cuenta ajena o en relación de subordinación o dependencia frente a otra persona, el cual constituye también el objeto de una relación jurídica de carácter laboral en el ámbito individual o colectivo, y se transforma en parte de la realidad social, por lo cual se generan derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador, que se encuentran claramente reguladas en las normas del derecho aplicables en este campo (Poblete, 2009).

Otro de los objetos del derecho del trabajo es la protección al trabajador.

(Saavedra, 2006) Señala que la premisa para el surgimiento del derecho laboral, es garantizar que el trabajador cuente con condiciones dignas tanto en el ámbito en el que desarrolla su trabajo como en su vida diaria, siendo este su campo de acción y su razón de establecerse como

una disciplina específica dentro del vasto campo del derecho social del cual forma parte.

El derecho del trabajo como disciplina jurídica específica tiene como objeto de estudio las relaciones entre los sujetos que intervienen en la relación laboral, es decir el empleador y el trabajador, los deberes, derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, el establecimiento de los caminos legales para la solución de los conflictos entre estas personas, el desarrollo de doctrina y jurisprudencia en el ámbito laboral, encaminadas siempre a procurar una justicia de orden social, basadas en el respeto a los derechos de los trabajadores con el propósito de garantizar su calidad de vida, y de esta forma procurar también el desarrollo social respetando como es obvio también los derechos del empleador (Mendez, 2005).

Para concluir este subtema, se debe señalar que el objeto del derecho del trabajo, está precisamente en regular el trabajo que es el elemento esencial de la relación entre los empleadores y trabajadores, con la finalidad de proteger los derechos de las partes que intervienen en este vínculo jurídico, para ello desarrolla normas contenidas en códigos y leyes, así como criterios doctrinarios y decisiones jurisprudenciales, a través de los cuales los jueces y tribunales protegen los derechos especialmente en aquellos casos en que existe un conflicto o controversia.

El derecho laboral tiene como finalidad garantizar el equilibrio y la paz social, garantizando el normal desenvolvimiento de la relación entre los sujetos que mantienen un vínculo jurídico laboral.

### **1.2.3. Elementos del trabajo.**

Doctrinariamente se ha establecido que en trabajo como hecho humano y social se identifican algunos elementos, así de acuerdo con González (2014) se identifican los siguientes:

#### **1.2.3.1. La libertad.**

El trabajo es un acto libre, que implica la voluntad de las personas que lo ejercen, en la actualidad no existe el trabajo impuesto o forzoso, pues existen normas expresas que lo prohíben en el contexto nacional e internacional. El trabajo es voluntariamente elegido, y constituye el objeto de un contrato en donde las partes de manera libre establecen las condiciones en que debe ser ejecutado.

#### **1.2.3.2. El trabajo es un acto humano.**

Desde la perspectiva legal únicamente las personas pueden intervenir en una relación jurídica legal. Sólo los seres humanos participan como empleador o trabajador en un contrato laboral.

#### **1.2.3.3. La dignidad del trabajo.**

El trabajo debe ser ejecutado en condiciones de pleno respeto a la condición de seres humanos, titulares de derechos fundamentales, que le asisten al trabajador y al empleador, en ningún caso dichas condiciones deben causar una lesión a la dignidad humana.

### **1.3. Partes de la relación laboral.**

La celebración de un contrato de trabajo, da lugar al surgimiento de una relación jurídica laboral entre las partes que intervienen en la firma de dicho contrato, el trabajador y el empleador, las cuales son descritas en los siguientes numerales.

#### **1.3.1. Trabajador.**

De la experiencia social que todas las personas tenemos, y de nuestra vivencia diaria como individuos que pertenecemos a una

sociedad, se asume que trabajador es una persona que ejecuta alguna actividad laboral, con la finalidad de proveerse lo necesario para subsistir de una manera digna y autosuficiente.

De acuerdo con la definición legal, vigente en el Ecuador, se denomina trabajador a la persona que asume la obligación de prestar un servicio o ejecutar un trabajo, según la naturaleza de la actividad que ejecuta, puede denominarse como empleado u obrero. Empleado es quien realiza labores que implican tareas de tipo intelectual o de oficina, mientras que obrero es la persona que ejecuta actividades de naturaleza manual que requieren mayor esfuerzo físico o corporal (2019).

Para presentar una definición se recurre al criterio del autor Aguilar (2011), para quien el trabajador es una persona que presta sus servicios para otra, estando bajo su dependencia a cambio de la remuneración que se acuerda en el contrato, se da este nombre a quienes forman parte de un equipo o grupo de trabajo.

La doctrina determina que con la palabra trabajador se designa a la persona que realiza un trabajo. Jurídicamente, este concepto designa a la persona que tiene una relación de dependencia, frente a un empleador, que es quien paga la remuneración por la prestación ejecutada. Esta dependencia no implica coacción, puesto que el trabajo es aceptado y ejecutado de forma libre y voluntaria, debiendo reunir además el carácter de lícita, pues nadie puede ser obligado a ejecutar una actividad que no está permitida por la ley.

Desde la misma óptica jurídica, recibe el nombre de trabajador, la persona que, dentro de un contrato de trabajo, asume la obligación de ejecutar la tarea o realizar la obra que es objeto de la celebración de ese convenio, que establecerá claramente que la labor del trabajador, será

ejecutada bajo condiciones de dependencia o subordinación frente al empleador (Andrade F. , 2011).

### **1.3.2. Empleador**

Como ya se ha puntualizado brevemente en las líneas anteriores, el contrato de trabajo tiene el carácter de bilateral, es decir requiere la participación de dos partes contractuales. La otra parte que interviene en la relación jurídica laboral además del trabajador, es el empleador, sobre el que es necesario conocer su concepto, y precisar algunas otras situaciones que guardan relación con este estudio.

Para entender lo que es empleador se ha considerado oportuno tomar la siguiente referencia bibliográfica:

Una persona natural o jurídica (así como de un ente de hecho), que utiliza actual o potencialmente los servicios de un tercero en virtud de un negocio jurídico que les une previamente, mediante una retribución y bajo dependencia jurídica. Por tanto, el empleador es una parte del contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar y el derecho a ser remunerado. (Irureta, 2014, pág. 258)

Dentro de la relación laboral el empleador asume cierto poder frente al trabajador por cuanto goza de algunas facultades que son necesarias e indispensables para que el objeto de dicha relación pueda cumplirse, y para que pueda funcionar adecuadamente la labor que se realiza en la empresa, así por ejemplo tiene facultades de dirección, de organización funcional, económica y técnica, y por ello está investido de la potestad para dar órdenes, impartir directrices y establecer instrucciones, que deben cumplirse por parte del trabajador, así mismo puede sancionarle disciplinariamente conforme a lo previsto en la legislación interna de la

empresa. Lo anterior quiere decir que el trabajador está sometido a una verdadera relación de dependencia frente al empleador, quien también asume obligaciones, principalmente la de remuneración, y luego las que tienen que ver con la protección y cumplimiento de los derechos de los trabajadores (Hernández, 2005).

El CT (2019), en su Art. 10, presenta el concepto de empleador señalando que se trata de la persona o institución, a orden de la cual se realiza el trabajo, según la actividad que desarrolle puede ser llamado también como empresario.

La definición legal, deja claro que el empleador puede ser una sola persona natural, en cuyo caso estamos precisamente frente a un empleador particular; o puede también ser una entidad o empresa, la cual obviamente para fines legales que tienen que ver con la relación laboral está representada por una persona particular, que debidamente nombrada para el efecto comparece a la firma del contrato de trabajo, y concurrirá también a la solución de toda situación jurídica proveniente de la presentación de un reclamo laboral o de un conflicto con el trabajador. En ambos casos aplicable el CT.

En palabras sencillas empleador es la persona para la cual labora el trabajador, aquella respecto de la cual se genera una relación de dependencia, pues es por cuenta u orden de ella que se debe cumplir el trabajo encomendado al trabajador, es quien asume la obligación de pagar al trabajador una remuneración y los demás beneficios legales.

La palabra empleador se relaciona directamente con el término empleo. Toda persona que brinda a otra un empleo, recibe respecto de esta el nombre de empleador según la naturaleza de la relación laboral y las características del vínculo entre las dos partes que intervienen en ella, puede ser una empresa o un particular.

El empleador es la persona que cuenta con la capacidad económica para poder contratar a otra con la finalidad de que ejecute una determinada tarea o preste un servicio que le reporte algún tipo de beneficio, por lo tanto, recurre al trabajador que se compromete a dicha prestación.

Generalmente se concibe al empleador como la persona que posee el capital necesario para contratar los servicios de otro a cambio de una remuneración pactada voluntariamente entre las partes, la cual claro está no puede ser en ningún caso de un valor menor al que se encuentra previsto en las normas legales.

El empleador o patrono posee los medios de producción y los recursos necesarios para financiar los procesos productivos y pagar a los trabajadores que se requieren en la elaboración y desarrollo de los mismos, para ejercer sus actividades el empleador debe someterse al contrato de trabajo así como a la Ley (Hernández, 2005).

#### **1.4. El contrato de trabajo.**

La relación laboral surge a través de un acuerdo de voluntades, pues el trabajo en la sociedad moderna se concibe como un hecho voluntario, ya que ninguna persona puede ser obligada a ejecutar alguna actividad que no desea, o que no está de acuerdo con los principios morales y las normas sociales vigentes, ese acuerdo de voluntades está contenido en lo que jurídicamente se conoce como contrato.

##### **1.4.1. Concepto.**

Para entender lo que es el contrato de trabajo, conviene en primera instancia conocer el concepto de contrato en general, para lo cual es importante tomar la definición legal que está establecida en el Código Civil vigente en el Ecuador (2019), según la cual se trata de un acto en el

que una de las partes adquiere la obligación de dar, ejecutar o abstenerse de ejecutar algo, existiendo la posibilidad que cada una de la partes esté constituida por una o por distintas personas.

El CT (2019), presenta una definición del contrato de trabajo en su Art. 8, al señalar que se trata del acuerdo por el cual el trabajador se compromete con el empleador a ejecutar una actividad lícita, bajo dependencia, y para recibir a cambio una remuneración, que estará establecida en el contrato o se fijará de acuerdo con las normas legales o con la costumbre que impera en el lugar en el que se celebra.

Es decir se trata el contrato de trabajo de un acuerdo de voluntades, o convenio, mediante el cual una persona asume con otra u otras, el compromiso de prestarles sus servicios de forma personal, en actividades lícitas, generándose una relación de dependencia, puesto que quien recibe tal prestación asume el compromiso de cancelar un monto por concepto de remuneración, el valor que la persona que realiza el trabajo, se fija conforme al acuerdo de las partes, a la costumbre vigente en el lugar, a las normas legales o a lo que se encuentra establecido en el contrato colectivo.

Encontramos en el concepto legal del contrato de trabajo, los elementos que lo identifican como una especie particular de contrato, y que son su objeto representado por la prestación específica que debe ejecutar el trabajador, la relación de dependencia de éste, frente al empleador, y el interés de lucro que se hace presente por el hecho de que el trabajo se ejecuta a cambio de una remuneración, que debe pagar quien se beneficia de la prestación, es decir el empleador.

La doctrina es casi unánime en definir al contrato de trabajo, como un acuerdo de naturaleza bilateral, en el que concurre la voluntad del trabajador que se compromete a ejecutar determinada prestación, bajo la relación o dependencia de otra, el empleador, que pagará la remuneración

de acuerdo con las características de la labor ejecutada, el tiempo y el lugar en el que se desarrolla el trabajo (Bustamante, 2009).

En palabras sencillas, el contrato de trabajo es aquel que se celebra entre trabajador y empleador, mediante el cual el primero asume legalmente el compromiso de realizar una prestación en beneficio del empleador asumiendo éste la obligación de pagar la remuneración que legalmente corresponde o aquella que ha sido pactada libremente con el trabajador, es de anotar que para evitar inconvenientes de orden legal el valor cancelado no debe estar por debajo de los límites legales permitidos puesto que se incurriría en una infracción que da derecho al trabajador para intentar la acción que corresponda.

#### **1.4.2. Tipos de trabajo.**

El trabajo que realizan los seres humanos, puede ser de diferentes tipos según la naturaleza del esfuerzo que demanda, el beneficio que perciban, la relación de dependencia, y algunos otros factores. A continuación, se revisan algunos de las principales clases de trabajo reconocidas en la legislación ecuatoriana:

##### **1.4.2.1. Trabajo físico.**

Se denomina también como trabajo material, y es aquel en que el trabajador emplea su fuerza física, es decir la fortaleza de su cuerpo, con la finalidad de realizar alguna obra, o elaborar un producto, con la finalidad de satisfacer necesidades individuales o sociales, para ejecutar este tipo de trabajo el empleador utiliza herramientas e instrumentos a través de los cuales ejecuta su actividad (Bello, 2005). Son trabajos físicos por ejemplo los ejecutados por el albañil, el carpintero, el jornalero. En este tipo de trabajo no está ausente el esfuerzo racional o

intelectual, puesto que el trabajador siempre requiere pensar para realizar su labor.

#### **1.4.2.2. Trabajo intelectual.**

Es otra de las grandes clasificaciones del trabajo, y como su nombre lo indica es el que requiere un mayor esfuerzo intelectual o mental del trabajador. En este tipo de trabajo se pone en juego el conocimiento y la preparación académica, así como los conocimientos generales y específicos que sobre una determinada área del saber tiene una persona. Es decir, el trabajo intelectual requiere que la persona tenga las aptitudes y el conocimiento necesario para ejecutarlo (Ruiz F. , 2009). Realiza trabajo intelectual el oficinista, la secretaria, el tecnólogo en avalúos. Obviamente, en este tipo de actividad intelectual no está excluido por completo el trabajo físico, por cuanto, cualquiera de los trabajos antes mencionados, requieren del esfuerzo físico de quien lo ejecuta para el desempeño de sus actividades.

#### **1.4.2.3. Trabajo autónomo.**

Es un tipo de trabajo cuyas características son totalmente opuestas al trabajo en relación de dependencia o asalariado. Se refiere a las actividades que el trabajador desarrolla por cuenta propia con la finalidad de obtener algún beneficio económico o lucro. En consecuencia, el trabajador autónomo no recibe un salario, ni está en relación de dependencia frente a un empleador, por lo tanto, no recibe las directrices ni está obligado a acatar normas organizacionales impuestas por otro, ni tampoco imposiciones de carácter disciplinario provenientes del criterio de otra persona. Sin embargo, es obvio que tendrá que seguir algún tipo de organización y cumplir con ciertas normas disciplinarias impuestas por él mismo con la finalidad de conseguir los propósitos que procura alcanzar. La naturaleza esencial de este tipo de trabajo es la ausencia de

subordinación, pues el trabajador autónomo labora bajo su propia planificación y a su absoluto arbitrio, debiendo someterse únicamente a las imposiciones que el Estado ha creado en cuanto se refiere al ámbito tributario (Ruiz R. , 2018).

#### **1.4.2.4. Trabajo en relación de dependencia.**

Es el tipo de trabajo al que se conoce también como trabajo remunerado o asalariado. Se caracteriza por constituirse en el objeto de la relación jurídica entre empleador y trabajador, establecida en un contrato, que establece las características en que ha de cumplirse la labor encargada al trabajador, así como otros aspectos relacionados con la forma de ejecución de la actividad, como jornada de trabajo, horario, y por su puesto la remuneración o salario que se cancelará por el trabajo, y la forma en que se pagará la misma. Este trabajo implica una relación de dependencia por cuanto el empleador establece las directrices para determinar cómo se realizará el trabajo, así mismo determina el lugar de ejecución, y lo relacionado a, horarios y jornadas laborales, está facultado también para imponer ciertas condiciones disciplinarias al trabajador. Sin embargo, la dependencia no implica en ningún momento, que el empleador pueda decidir arbitrariamente, sobre los derechos del trabajador o pueda obligarle a que realice algo que no es objeto del contrato o que está prohibido por la ley (Reyes M. , 2018).

El trabajo que constituye el objeto de celebración de un CPOOSDDDDGDN, es un trabajo en relación de dependencia, por cuanto reúne las características antes mencionadas, y en la mayoría de los casos se trata de un trabajo físico pues se aplica especialmente en actividades relacionadas con la construcción o ejecución de obras, no obstante, existirán casos en los cuales también se evidencie la ejecución de trabajo intelectual, cuando el trabajador ejecuta especialmente actividades de carácter técnico para las que se requiere una formación específica.

### **1.4.3. Elementos del contrato de trabajo.**

Como se pudo advertir anteriormente el contrato de trabajo, es una especie contractual, integrada por algunos elementos entre los cuales deben ser analizados en el presente trabajo.

Primero se debe puntualizar que el contrato de trabajo, debe cumplir con los elementos generales de cualquier contrato. Para la celebración de un contrato de trabajo debe concurrir la voluntad libre y sin coacción de ninguna clase del empleador y el trabajador, es decir el consentimiento de las partes, que deben actuar con absoluta conciencia de las obligaciones y deberes que asumen al momento de firmar dicho contrato. El objeto, es el trabajo que el trabajador ejecutado de forma personal voluntaria, en relación de dependencia y por cuenta del empleador, con la finalidad de percibir de este una remuneración. Finalmente debe haber una causa que, en el contrato de trabajo, está relacionada con la razón por la cual se celebra, que es precisamente intercambiar la prestación laboral por un salario. No está demás señalar que tanto el objeto como la causa del contrato de trabajo deben ser lícitos y ciertos (Andrade M. , 2015).

Los elementos específicos que dan una naturaleza autónoma al contrato de trabajo, frente a los demás contratos civiles, son los que se mencionan y analizan enseguida.

#### **1.4.3.1. La actividad del trabajador.**

Constituye el objeto mismo de la celebración del contrato, pues la relación jurídica con el empleador, supone que el trabajador ejecute en su favor alguna actividad laboral, esta actividad no puede ser sustituida por otra, ni delegada a un tercero o un representante. Cuando no hay la prestación ejecutada por el trabajador mediante el cumplimiento de las labores o tareas propias para cumplir el objeto del contrato, simplemente éste no existe. La obligación del trabajador de

ejecutar la actividad para que fue contratado no es transmisible, puesto que el empleador carece de la facultad de exigir a otra persona que ejecute el trabajo por el cual celebró un contrato con un determinado trabajador (Gómez, 2007).

#### **1.4.3.2. La relación de subordinación o dependencia frente al empleador.**

Es esencial en todo contrato de trabajo, este elemento le da la potestad al empleador de impartir directrices e instrucciones al trabajador, para la ejecución de la actividad laboral. Siempre la actuación del empleador deberá ajustarse a lo determinado en la ley, y de igual forma el trabajador no está obligado a acatar más que aquellas decisiones que le competan conforme a las condiciones en que se celebró el contrato.

Se trata de un elemento particular del contrato de trabajo que no está presente en otro tipo de contratos. Este elemento debe ser probado en caso de conflicto entre trabajador y empleador, pues al demostrarse la relación de dependencia las autoridades administrativas y judiciales podrán en caso de reclamo en contra del empleador, exigirle que cumpla con todas las obligaciones derivadas de las normas legales que establecen y garantizan los derechos del trabajador.

No está por demás indicar, que esta cierta jerarquía o poder del empleador frente al trabajador no debe ser ejercida de forma extralimitada o arbitraria, sino que debe someterse a los acuerdos establecidos en el contrato y a las normas legales. El empleador debe someterse siempre al respeto a la dignidad del trabajador y en ningún momento tratar de imponer situaciones o condiciones que puedan vulnerar o desconocer sus derechos (Piñeros, 2016).

#### **1.4.3.3. El salario o remuneración del trabajador.**

Es otro elemento indispensable del contrato de trabajo, pues el trabajador realiza la prestación, con la finalidad de recibir una remuneración o salario, por el esfuerzo del que se beneficia el empleador. Se trata de la contraprestación a la labor ejecutada por el trabajador, consistente en el pago de una suma de dinero establecida de acuerdo con la regulación legal aplicable para el efecto, l)a remuneración es pactada al celebrar el contrato (Guerrero, 2011).

#### **1.4.4. Características del contrato de trabajo.**

Este contrato tiene rasgos particulares, en razón de las personas que intervienen en su celebración, así como de los elementos que se identifican como parte esencial del mismo. Entre los caracteres principales de esta clase de contrato están los siguientes:

##### **1.4.4.1. Prestación personal del servicio.**

Es decir el contrato de trabajo sólo puede cumplirse mediante la prestación realizada brindada por el trabajador, conforme a la obligación de hacer asumida al firmarlo. La obligación del trabajador es personalísima, sólo él puede cumplirla ya que está impedido de delegarla o encargarla a otras personas. Igual característica se aplica también para el empleador, pues él tampoco puede delegar a otras personas que asuman sus obligaciones (Alegre, 2013).

##### **1.4.4.2. Es principal.**

Reúne esta cualidad el contrato de trabajo, por cuanto para su validez no depende de otro contrato, la celebración del

contrato laboral entre empleador y trabajador, se cumple autónomamente y no en atención a lo establecido en otro convenio (Argudo, 2011).

#### **1.4.4.3. Es consensual.**

Esta característica se refiere a que en la celebración del contrato de trabajo, debe manifestarse de forma específica y clara el consentimiento de las partes que intervienen, es decir del empleador y el trabajador, el cual debe ser manifestado de forma libre y voluntaria, además de consciente pues ambos intervinientes deben tener conciencia plena de las obligaciones y responsabilidades que asumen (Alegre, 2013).

#### **1.4.4.4. Es un convenio bilateral.**

El contrato de trabajo requiere del concurso o participación de dos voluntades, la del empleado y el trabajador, que en conjunto y de manera voluntaria establecen las cláusulas que regirán para el cumplimiento de la relación jurídica laboral (Alegre, 2013).

#### **1.4.4.5. Es oneroso.**

Esta característica está relacionada con el elemento del contrato de trabajo, que se refiere a la remuneración o salario. Legalmente no se admite la existencia de un trabajo en relación de dependencia o sometido a un contrato, que tenga una naturaleza gratuita.

El empleador está obligado a cumplir con el pago de la remuneración que por ley le corresponde al trabajador, rubro que incluirá también todos los beneficios de naturaleza económica que el ordenamiento jurídico les reconoce (Alegre, 2013).

#### **1.4.4.6. Es nominado.**

El contrato de trabajo es nominado por cuanto se encuentra regulado de forma específica en la Ley, y son las normas legales las que determinan los requisitos que deben cumplirse dentro de su celebración (Argudo, 2011).

#### **1.4.4.7. Es un contrato solemne.**

La solemnidad en los contratos tiene que ver con el cumplimiento de las formalidades legales, en el caso del contrato de trabajo, al estar regulado en la Ley, las disposiciones pertinentes determinan los requisitos que debe cumplir el contrato laboral para su validez.

Las solemnidades específicamente están relacionadas con la expresión de voluntad de las partes, el establecimiento de un objeto que es la prestación laboral, el pago de una remuneración por parte del empleador, el plazo de ejecución el contrato, la jornada laboral, el detalle de los beneficios para el trabajador (Torres, 2005).

#### **1.4.4.8. Contiene una obligación de hacer.**

Por cuanto el objeto del contrato es que el trabajador realice una prestación en favor de los intereses del empleador, ejecutando las tareas conforme a lo establecido en las cláusulas contractuales, por su parte el empleador asume la obligación de cancelar al trabajador la remuneración previamente convenida en la forma y en el monto que ha sido establecido (Alegre, 2013).

## **1.5. Derechos de los trabajadores.**

### **1.5.1. Concepto.**

La evolución histórica por la que ha atravesado la civilización humana, permite establecer que hubo épocas en las que los trabajadores fueron víctimas de explotación y de irrespeto a su condición humana, por parte de los empleadores e incluso de los propios gobernantes. Esta condición de desventaja social, provocó que se realicen muchas luchas por parte de los trabajadores, que repercutieron en el reconocimiento de conquistas, derechos y garantías en favor de ellos.

Los derechos laborales, son aquellos reconocidos por el ordenamiento jurídico de cada Estado, así como por las normas internacionales, en favor de los trabajadores, con la finalidad de que puedan desarrollar sus actividades en el ámbito del respeto a su dignidad como seres humanos, y del reconocimiento y cumplimiento de las garantías que les han sido consagradas. Deben observarse específicamente dentro del ámbito de la relación laboral (Serrano, 2012).

Los derechos de los trabajadores tienen la categoría de derechos humanos fundamentales, pues sus titulares son todas las personas que tienen la condición de trabajador, por eso el Estado asume la obligación de respetar y hacer respetar todos los derechos laborales, procurando un equilibrio entre los actores de la relación laboral, mediante el desarrollo de normas legislativas específicas y el desarrollo de una tutela judicial eficiente, imparcial y expedita, que garantice la protección al trabajador (Martínez, 2015).

En el contexto internacional los derechos de los trabajadores son garantizados y protegidos por la OIT, que es el órgano especializado de las Naciones Unidas en materia laboral, a nivel nacional los derechos de los

trabajadores están reconocidos y protegidos a través de las normas contenidas en la legislación de cada país, y deben ser cumplidos y respetados por todos los Estados y por los empleadores en general (Cockroft, 2017).

Cuando se analizó en este mismo estudio la evolución del trabajo a través de los diferentes modos de producción, se pudo observar que no siempre se reconocieron derechos a los trabajadores, estos son fruto de un proceso que ha marcado diferentes hitos históricos que son resumidos en el análisis que a continuación se desarrolla.

Las primeras referencias, sobre el reconocimiento de derechos a los trabajadores, se encuentran por los años 2.000 a.C., en el denominado Código de Hamurabi, que es uno de los códigos conocidos más antiguos, donde se establecían reglas relacionadas con la duración del trabajo y con el derecho a recibir una remuneración o salario. De igual forma en la Biblia, se encuentran algunas referencias relativas al trabajo, y especialmente a la equidad en cuanto a la distribución de los bienes, existen autores que opinan que el Rey Salomón, creó sociedades obreras, que trabajaron en la construcción del templo de Jerusalén. En la antigua Grecia, se identificaron los principios de las asociaciones de obreros, que contenían regulaciones propias, acorde con los preceptos vigentes en el Estado griego. En Roma se identificaron los denominados Collegia, que eran organizaciones de trabajo, de acuerdo a los oficios de tipo artesanal que realizaban, las cuales eran regidas por estatutos formulados y aprobados por sus miembros, incluso se habla de que en aquellos tiempos, se produjeron algunos levantamientos o huelgas organizadas por trabajadores (Robalino, 2000).

En el transcurso de la edad media surgen las formas de organización de los trabajadores denominadas como gremios o corporaciones, que se trata de verdaderas asociaciones conformadas por personas que ejercen un oficio determinado, y que se agrupan con la finalidad de obtener el

reconocimiento de ciertos privilegios y derechos, promueven entre sus miembros principios como la solidaridad, y se preocupan de garantizar aspectos como el precio justo por el trabajo, el perfeccionamiento de la actividad laboral y la calidad del trabajo desarrollado, de igual forma los gremios establecen los salarios, los horarios del trabajo y la manera en que debe llevarse a cabo la competencia entre los trabajadores. Dentro de la estructuración jerárquica de los miembros, se identifica tres niveles, que son los maestros, los operarios y los aprendices. Dentro de los gremios se identifican también los orígenes de la seguridad social, puesto que se ocupaban de crear mecanismos para la protección de las viudas y los huérfanos de los miembros de la asociación. Estas formas asociativas y corporativas, empiezan a extinguirse a partir del surgimiento del capitalismo (Robalino, 2000).

Con el advenimiento del capitalismo, surgen movimientos sociales como la Revolución Francesa y el posterior auge industrial, que provocaron el desarrollo del maquinismo, y el apareamiento de nuevas formas de apropiación de los medios de producción, surgiendo de este modo la necesidad de los trabajadores de ser protegidos, por lo que se establece que con la vigencia del sistema capitalista surge el derecho laboral, como mecanismo para la protección a los trabajadores. (Robalino, 2000).

La legislación de protección a los derechos de los trabajadores, surge en primera instancia en Inglaterra, con la iniciación de la Revolución Industrial, por el año de 1760, y posteriormente con el reconocimiento de los sindicatos por el año de 1824. Más tarde en 1862 se celebra el primer contrato colectivo, en 1881 se establece la Federación Social Demócrata, en 18883 la Sociedad de los Fabianos, y 1893 el Partido Laborista (De La Cueva, 2006).

Por el año 1919, se firma en Versalles-Francia, un tratado, que en su Art. 427, crea la Oficina Internacional del Trabajo, a través de la cual se impulsa, la celebración de algunos convenios y tratados internacionales,

firmados por los países que conforman la ONU, estos convenios se suscriben cada año en las denominada Conferencia Internacional del Trabajo, instituyéndose de esta forma los instrumentos de derecho internacional en el ámbito laboral, que son aplicados en cada uno de los Estados suscriptores (Robalino, 2000).

En el caso del Ecuador, los antecedentes de la evolución del derecho del trabajo, son prácticamente los mismos que han sido referidos anteriormente. Durante la independencia las organizaciones que predominan son las de tipo artesanal y agrícola. El 15 de noviembre de 1922 se marca como la fecha en que surge el sindicalismo moderno, y la determinación de los trabajadores respecto de su influencia política, económica y social. A partir de los años treinta y cuarenta surgen las primeras organizaciones sociales de trabajadores en el Ecuador. En el año 1975 empieza a gestarse el denominado Frente Unitario de Trabajadores (Robalino, 2000).

En cuanto tiene que ver con el derecho laboral ecuatoriano, constitucionalmente se incorporan derechos de los trabajadores por primera vez en la Carta Fundamental de 1929, donde se establece la protección al trabajo y la posibilidad de elegirlo libremente. En 1945 se establece además de las garantías antes mencionadas el derecho al contrato colectivo, la irrenunciabilidad, la igualdad laboral, las de ocho horas diarias, la jornada nocturna y las jornadas especiales, así como el derecho sindical, la prohibición del despido, la protección a las madres trabajadoras, la jubilación, las utilidades, la seguridad social, entre otras garantías.

Es en la Constitución de 1967 en donde se establecen de forma más amplia los derechos de los trabajadores, garantizándose de manera específica el principio pro trabajador, la intangibilidad de los derechos, la libertad sindical, el derecho de asociación y de huelga (Robalino, 2000).

Legalmente, los derechos laborales en el Ecuador son reconocidos de forma específica en el CT, que regula todo lo concerniente a la relación jurídica laboral. El Código tiene la finalidad específica de proteger de la forma más expedita posible los derechos de los trabajadores, acorde con lo dispuesto en la CRE y en el derecho laboral internacional. (Robalino, 2000).

El CT, ha sufrido algunas reformas y codificaciones a través de las cuales se han ido modificando las normas que regulan la relación jurídica empleador-trabajador, en la sociedad ecuatoriana. Algunas han implicado restricciones para los derechos de los trabajadores y han generado polémica, como por ejemplo las restricciones al derecho colectivo del trabajo, al derecho de huelga, entre otros (Robalino, 2000).

No se puede dejar de lado el hecho de que la evolución de la normativa que integra el derecho laboral en el Ecuador, no sólo está dada por las normas constitucionales y legales, sino también por la expedición de mandatos constitucionales y acuerdos, a través de los cuales se han incorporado algunos preceptos, especialmente relacionados con las jornadas laborales, la precarización laboral, y con la incorporación de nuevos contratos, como es justamente el caso del CPOOSDDDDGDN.

#### **1.6. ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores, que reconoce el Estado ecuatoriano?**

El Estado ecuatoriano al ser uno de los integrantes de la OIT desde el año 1934, reconoce y garantiza los derechos laborales consagrados en el derecho internacional vigente. A lo interno del país y en el ámbito nacional, reconoce todas las garantías contempladas en la CRE, en el CT, así como en las demás normas que las autoridades competentes dicten con la finalidad de tutelar y proteger eficientemente el status jurídico de los trabajadores como titulares de derechos (Bustamante, 2009).

La CRE, garantiza en primer lugar el derecho a trabajar, a todas las personas y además incorpora algunos preceptos a través de los cuales se garantizan los derechos de los trabajadores, así por ejemplo determina la base y esencia normativa para derechos y principios como: respeto para la dignidad del trabajador, la remuneración justa, a desempeñar el trabajo en condiciones saludables, la libertad de contratación, la seguridad social, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad e intangibilidad, la eliminación del desempleo y subempleo, el principio pro trabajador, el reintegro al trabajo, la libertad de asociación, el derecho a la huelga (2018).

Enseguida se hace referencia a aquellos principios y garantías que están relacionados con el CPOOSDDDDGDN.

#### **1.6.1. Igualdad laboral.**

Un derecho establecido con la finalidad de garantizar que los integrantes de un Estado, tenga la oportunidad de integrarse a producir, es la igualdad en el acceso al trabajo.

En el ámbito laboral hablamos de igualdad para referirnos a la equidad que debe existir respecto de las oportunidades para que las personas accedan a un trabajo determinado, sin que se establezcan restricciones, requisitos o exigencias que puedan ser discriminatorios, para alcanzar un trabajo digno (De La Cueva, 2011).

El derecho a la igualdad implica, que el Estado y los empleadores tienen la obligación de brindar un trato equitativo e igualitario a todos los trabajadores, se deriva incluso del reconocimiento en el derecho universal a la igualdad de los seres humanos (Fernández, 2013).

La igualdad laboral, asegura que todas las personas puedan gozar de las mismas garantías respecto de la posibilidad de acceder y permanecer en el ejercicio de un trabajo, y que sean tratados

equitativamente también respecto de las obligaciones y deberes que asumen, sin más restricciones que las que pueden encontrarse establecidas en la misma norma legal (Fernández, 2013).

La igualdad en el trabajo, procura que los trabajadores en general, sean tratados en las mismas condiciones respecto de las oportunidades de acceder a un trabajo justo y digno, del trato que reciben mientras subsiste la relación laboral con sus empleadores, y del salario o pago que se les debe cancelar por parte de quien se beneficia con la fuerza de trabajo (Fernández, 2013).

Conforme a lo expresado, la igualdad laboral no solo es aplicable para garantizar que todas las personas puedan obtener un trabajo, sino también dentro de la relación laboral para que ninguno de los trabajadores sea sometido en el desempeño de sus actividades a tratos discriminatorios ni que afecten su dignidad, y de igual forma a que no se apliquen criterios diferenciadores respecto del pago realizado en favor de trabajadores que ejecutan una misma tarea o actividad (Fernández, 2013).

No está por demás decir, que la igualdad implica que no debe existir ninguna discriminación en contra de los trabajadores, y que ellos puedan ejercer su derecho al trabajo de una forma expedita, sin la imposición de condiciones, requisitos o circunstancias que afecten la equidad entre todos (Fernández, 2013).

La igualdad se encuentra reconocida como un derecho fundamental en el Art. 66, num. 4 de la CRE (2018), que prohíbe toda forma de discriminación, y garantiza que todos los ciudadanos deben ser considerados iguales tanto en el aspecto formal como material.

En el ámbito laboral, existen algunas disposiciones de orden constitucional, que están vigentes en el Ecuador, y que garantizan la igualdad laboral.

Así en el Art. 47.5 se reconoce el acceso a las actividades laborales para las personas que tienen discapacidad; en el Art. 329, se prohíbe toda forma de discriminación, estas garantías están previstas también en los Arts. 330 y 331 de la CRE (2008).

Por lo tanto, la norma suprema prevista en el texto constitucional, de forma muy clara garantiza la igualdad laboral, que radica en el hecho de que ninguna condición discriminatoria, podrá coartar la posibilidad de que las personas puedan acceder libremente al desempeño de un trabajo justo.

En el CT, Art. 79, donde garantiza el derecho a igual salario, señalando claramente que ninguna persona será discriminada respecto de su derecho a ejercer un trabajo remunerado (2019).

Esta garantía está directamente relacionada con la igualdad de todas las personas que integramos la sociedad, puesto que en este caso también rige la prohibición de ejercer cualquier forma de discriminación.

#### **1.6.2. Principio de Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores.**

Además de la igualdad en el ámbito laboral, otras garantías fundamentales de los trabajadores son la irrenunciabilidad y la intangibilidad de sus derechos.

La irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, está relacionada de manera directa con el carácter proteccionista que distingue al Derecho Laboral, según este principio toda decisión o actuación del trabajador, en contra de los derechos que le reconocen las normas legales, es nula. Es decir que, para el ordenamiento jurídico vigente en materia laboral, los actos a través del cual el trabajador pretende disponer de sus derechos y garantías no son válidos, es imposible que pueda abandonar o

renunciar a uno de los derechos que el Estado a través de las normas constitucionales y legales le reconoce (Toyama, 2007).

De acuerdo con Zapata & Tamantini (2007), el carácter proteccionista del derecho laboral, impone límites a través de la expedición de normas en la que se determina la imposibilidad de renunciar a los derechos laborales, ni tampoco puede establecerse dicha renuncia por acuerdo con el empleador, ya que de esta forma se alteraría el ordenamiento jurídico que determina que en ningún caso podrán establecerse condiciones ni tomar decisiones que impliquen una disposición en perjuicio de los derechos del trabajador. Este principio tiene vigencia desde que inicia la relación laboral, hasta que la misma concluye. Cuando se vulnera la irrenunciabilidad de los derechos, implica la nulidad de la decisión que afecta este principio, y la subsistencia de la relación jurídica laboral. Para que haya una renuncia, aún con el acuerdo y la voluntad de su parte, es indispensable la intervención de una autoridad judicial o administrativo, que emita una resolución debidamente motivada que establecerá el fin del vínculo jurídico de trabajo (p. 43).

El Art. 326, de la CRE (2018), establece específicamente que los derechos en el ámbito laboral tienen la característica de irrenunciables e intangibles, por lo que todo convenio, imposición o condición que afecte este principio estará afectada de nulidad y no podrá aplicarse.

El CT ecuatoriano (2019), en el Art. 4, establece que los derechos laborales no pueden renunciarse, determinando además la nulidad de toda condición o acuerdo que afecte esta garantía. La irrenunciabilidad se aplica de una forma universal a todos los derechos que el ámbito nacional e internacional, han sido reconocidos a los trabajadores.

Hay que tener en cuenta, el principio que se ha analizado se aplica para el trabajador, puesto que, limitando su voluntad, le impide que pueda

renunciar a los derechos y garantías que el Estado le otorga, y que deben cumplirse mientras se encuentra vigente el vínculo jurídico laboral con el empleador.

La intangibilidad constituye un principio del derecho laboral, por el cual los derechos de los trabajadores no pueden ser modificados por la intervención de terceros, ni aún por el legislador que está impedido de establecer normas que desconozcan derechos de los que ya gozaba la clase trabajadora por una ley anterior (Chamba, 2013). Como se puede observar este principio guarda coherencia y relación con otro muy importante como es la progresividad de los derechos de los trabajadores, que implica que ninguna ley puede desconocer garantías de las que ya gozaba el trabajador, situación que implicaría una regresión jurídica que no puede ser admitida en una sociedad que procura la equidad y la justicia.

Cuando hablamos de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, estamos haciendo referencia a que estos derechos no pueden ser alterados, desconocidos, o disminuidos, es decir merecen una observancia irrestricta tanto dentro de la relación jurídica laboral como por parte del Estado que debe ser el garante permanente de que estos derechos se cumplan en todos los ámbitos.

Concluyendo se puede establecer que la intangibilidad, tiene un propósito que es el de proteger las conquistas, garantías y derechos que los trabajadores han alcanzado, fruto de una serie de acciones desarrolladas en el contexto internacional y a lo interno de cada Estado, y que se han logrado luego de mucho tiempo de lucha y de reclamos, porque se reconozcan derechos, los cuales no pueden ser arbitraria e injustamente alterados y menos desconocidos.

En el ámbito de una relación jurídica, el empleador está absolutamente impedido de tomar acciones que impliquen un

desconocimiento o alteración de los derechos del trabajador, esta actuación sería ilegal y contraria al principio de intangibilidad al que se ha hecho referencia, en estos casos se deberían aplicar las sanciones que correspondan de acuerdo con las normas aplicables del CT. Obviamente, toda acción que implique una vulneración del principio de intangibilidad da derecho al trabajador para recurrir ante las autoridades judiciales y administrativas correspondientes, con la finalidad de reclamar la protección necesaria para que sus derechos se respeten.

### **1.6.3. Principio de estabilidad laboral.**

Se trata de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, y que tiene que ver con la continuidad en el desarrollo de sus actividades laborales.

Según refieren Román, Castaño & Villamizar (2016), la estabilidad laboral ha constituido desde hace mucho tiempo, un objetivo esencial del Estado y de la sociedad, en la búsqueda de otorgar seguridad económica a las personas trabajadoras, con la finalidad de garantizarles cierta certeza respecto de sus posibilidades de desarrollar una vida digna para ellos y sus familias.

Desde la doctrina la estabilidad laboral ha sido entendida como la manifestación específica de la continuidad de los trabajadores en el desempeño de sus actividades. Para garantizar la vigencia de este derecho, se establecen garantías como la contratación laboral indefinida, y la limitación a acciones arbitrarias que impliquen el despido del trabajador. El reconocimiento del derecho al que se hace referencia, tiene como propósito proteger la vigencia permanente del derecho al trabajo, y la actuación arbitraria de parte de los empleadores. Este derecho incluye la garantía de que el trabajador sea reintegrado a sus labores en el caso de

un despido injustificado o de que reciba la indemnización que le corresponde de acuerdo con la Ley (Obregón, 2016).

La estabilidad laboral es aquel derecho, por el cual el trabajador tiene la garantía de permanecer en el desempeño de su trabajo, hasta que no se verifique alguno de los presupuestos legales para la terminación de la relación laboral. Este derecho otorga seguridad jurídica, ya que el trabajador tiene la certeza de que no podrá ser despedido en forma arbitraria y que en caso de que así lo hiciera el empleador, deberá pagar la indemnización que corresponda según el tiempo de trabajo y las circunstancias en que se haya producido el despido. La estabilidad laboral es muy importante para que el trabajador pueda tener certeza de que contará con una actividad lícita, libremente desarrollada de manera permanente lo que le dará la estabilidad económica necesaria para subsistir dignamente.

En la CRE, Art. 276 numeral 2, se menciona que el sistema económico ecuatoriano está basado en la posibilidad de que las personas cuenten con un trabajo que se realice en condiciones de estabilidad y dignidad, determinando de esta forma que la estabilidad laboral constituye un mecanismo para garantizar la subsistencia digna de los trabajadores y el desarrollo económico de la sociedad. Más adelante en el Art. 326 de la misma CRE, encontramos que el Estado debe impulsar la eliminación del desempleo y del subempleo, como una forma de garantizar el pleno empleo, es decir que los trabajadores laboren en una actividad estable y permanente, y de esta manera puedan proveerse de los recursos para subsistir (2018).

En el CT (2019), en el Art. 14 se hace una referencia a la estabilidad laboral, cuando se señala que el contrato ilimitado, efectiviza una contratación laboral con las características de estable o permanente. Relacionando los términos en que se redacta el referido artículo se

determina que una relación laboral estable es aquella que tiene el carácter de indefinida y permanente, es decir la que el trabajador ejecuta durante su vida activa (Aguilar, 2011).

No obstante, hay que tener presente que la relación laboral es susceptible de terminación cuando se verifica alguna de las causas que la misma ley establece para ello, si no se constata la existencia de estas causales la terminación es ilegal e injusta y dará derecho a las indemnizaciones correspondientes en favor del trabajador, como ocurre por ejemplo en el caso del despido intempestivo (Bustamante, 2009).

La estabilidad laboral como derecho de los trabajadores, se pone en riesgo en todos aquellos casos en que el trabajador es sometido a situaciones de desempleo o subempleo, o de precarización laboral que implique la ejecución de actividades a disposición del empleador en cuanto a jornadas y tiempo de trabajo que puedan implicar una reducción o disminución de los ingresos que percibe el trabajador en una jornada normal ejecutada conforme a las disposiciones legales pertinentes (Obregón, 2016).

Es necesario concluir puntualizando que, pese a la importancia de la estabilidad laboral como derecho fundamental de los trabajadores, no existe una normativa constitucional y legal, que de manera específica reconozca esta garantía, la cual es incorporada de forma tácita en los preceptos a los que se ha hecho referencia, por lo que sería importante que exista una revisión legislativa que permita incorporarla expresamente como derecho reconocido a los trabajadores en el Ecuador (Andrade F. , 2011).

#### **1.6.4. Principio de continuidad de la relación laboral.**

La relación laboral nace a partir de la celebración de un acuerdo o de un contrato entre empleador y trabajador y concluye cuando se produce el evento o la situación que se estableció entre las partes o que

está contemplada en la ley para dar lugar a la terminación del contrato, esto quiere decir que es de carácter continuo.

Para entender el principio de continuidad de la relación laboral se ha recopilado los siguientes criterios.

El principio de continuidad tiene relación directa con la naturaleza del contrato de trabajo, que como se ha asumido casi generalmente por parte de la doctrina, es un contrato de tracto sucesivo que va creando y renovando derechos y obligaciones en el transcurso del tiempo, siendo esta su característica esencial (Pla Rodríguez, 2005).

El principio que se estudia, está acorde con el hecho de que la relación laboral no comprende un solo acto, de empleador y trabajador, sino que es una sucesión continuada de actos que se ejecutan con la finalidad de cumplir con el objeto de la prestación laboral, la característica de estos actos es cambiante por lo que genera nuevos derechos y obligaciones como los que se relacionan por ejemplo con el incremento de la remuneración en favor de los trabajadores.

Se concluye que el principio de continuidad, como su nombre lo indica hace referencia a que la relación laboral entre empleador y trabajador, y la ejecución de las actividades que constituyen el objeto del contrato deben permanecer y ser continuas en el tiempo, lo que quiere decir que está prohibida la suspensión de la relación laboral o la terminación arbitraria de la misma a través de acciones como el despido.

El empleador no puede en ningún momento disponer que un trabajador cese en sus actividades y que se reintegre después de un determinado lapso del tiempo, y no puede hacerlo por el solo hecho de que eso implicaría también una disminución y desconocimiento al derecho a la estabilidad laboral (Pla Rodríguez, 2005).

El principio de continuidad garantiza que la relación laboral dure, continúe y se prolongue en el tiempo, de forma que el trabajador tenga la certeza de que contará con una actividad productiva, que a través de su esfuerzo le permitirá obtener los recursos necesarios para subsistir de una manera digna (Pla Rodríguez, 2005).

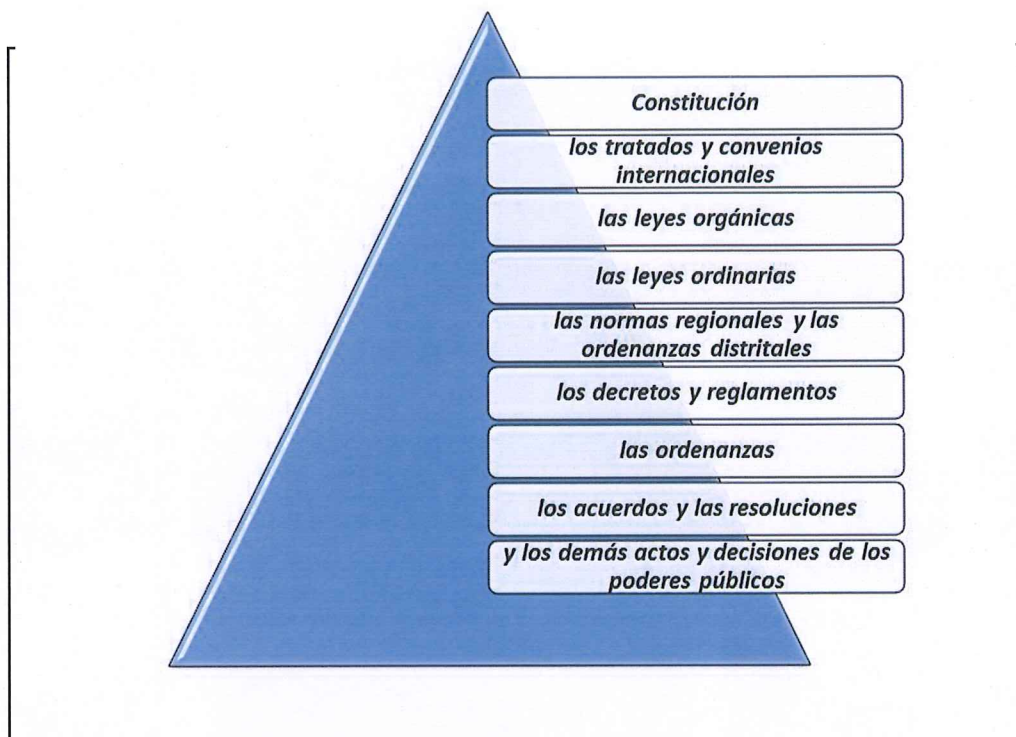
### **1.7. La supremacía constitucional como principio aplicable a los derechos de los trabajadores.**

Como se observó al desarrollar los numerales anteriores existen disposiciones contempladas en la CRE, que garantizan los derechos de los trabajadores, por eso es pertinente analizar el principio de supremacía constitucional que tiene vigencia en el ámbito laboral.

El principio en referencia, establece la jerarquía superior de la Constitución, que se ubica arriba de toda la estructura jurídica del Estado. (Chanamé, 2010).

En el Ecuador, este principio, se encuentra previsto en el Art. 424 de la CRE, que establece que todos los preceptos del ordenamiento jurídico ecuatoriano tienen que observar concordancia con los preceptos constitucionales. El Art. 425 de la CRE, determina la pirámide jurídica para aplicar las normas, estando en la cúspide la Constitución, y ubicándose los AMs en peldaños próximos a la base, es decir que éstos son de jerarquía inferior. (2018).

**Gráfico 1.** Jerarquía de aplicación de normas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.



Fuente: (<http://ips.com.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/piramide-de-kelsen/>)

La tutela para los derechos laborales es una de las iniciativas que el Estado ha tomado con la finalidad de proteger al trabajador frente a las decisiones arbitrarias en que puede incurrir el empleador; esta tutela se hace efectiva a través del reconocimiento de derechos fundamentales para los trabajadores, y otorgando una protección suprema de rango constitucional. La supremacía, determina que los preceptos reconocidos por la Constitución, son de directa e inmediata aplicación para proteger al trabajador frente a cualquier situación que ponga en riesgo sus derechos (Silva L. , 2011).

La supremacía constitucional está vinculada de una forma directa con el principio de que la Constitución es inviolable, por lo tanto, ninguno de los poderes del estado puede en forma alguna, modificar los derechos que se encuentran reconocidos en los preceptos de la carta magna. Todas

las acciones del Estado sus autoridades, así como las de las personas particulares están supeditadas de manera infalible a lo previsto en la norma suprema, y ninguna norma que tenga una menor jerarquía, puede guardar contraposición o desconocer un derecho que está garantizado en la Constitución (Ortiz, 2016).

Por la vigencia de la supremacía constitucional, todos los principios en que se fundamenta la relación laboral, y los derechos de los trabajadores que se encuentran plasmados en la norma suprema deben cumplirse incondicionalmente, y todas las disposiciones o preceptos contenidos en normas jerárquicamente inferiores que de alguna forma se opongan a los postulados contenidos en la carta suprema, carecen absolutamente de eficacia. Es por eso que el desarrollo de normas en el ámbito laboral, tanto por parte de la función legislativa, como a través de otros mecanismos entre los que se encuentran los AMs, debe hacerse en total y estricta coherencia con lo que manda la Constitución, situación que lamentablemente no ocurre en el caso del AM Nro. MDT-2015-0242, que como se verá adelante contiene una redacción que contraviene de forma directa principios laborales y derechos constitucionales de los trabajadores, contradicción que lo convierte en una norma inaplicable.

Hay que establecer para concluir el presente subtema, que el Ecuador en la actualidad es un Estado constitucional de derechos y justicia, y que por lo tanto todo el ordenamiento jurídico está basado en los postulados constitucionales a través de los cuales se garantizan los derechos de los ciudadanos con la finalidad de garantizar la vigencia de la justicia social.

Dentro de la relación jurídica laboral, y en todas las formas de contratación que se encuentran previstas en la legislación especializada en materia de derecho del trabajo, es indispensable que se observen y se cumplan todos los preceptos establecidos en la CRE, por lo que toda

estipulación o declaración legal que se le oponga debe ser declarada inconstitucional y por lo tanto inaplicable.

**Capítulo II**  
**El contrato por obra o servicio determinado**  
**dentro del giro del negocio**

**2.1. El contrato por obra cierta.**

**2.1.1. Concepto.**

La legislación ecuatoriana contempla algunos tipos o especies de contrato de trabajo, diferenciados específicamente por situaciones como la naturaleza de la tarea realizada, la jornada laboral, el objeto de la relación jurídica entre empleador y trabajador, etc. Por ser de importancia para el desarrollo del trabajo, puesto que se trata de un contrato estrechamente vinculado al que constituye el objeto principal del estudio, se analiza lo concerniente al contrato de trabajo por obra cierta.

El contrato por obra cierta, es celebrado con la finalidad de que el trabajador ejecute determinadas obras, que el empleador necesita; por lo tanto, no puede tener vigencia este tipo de contrato, cuando los servicios o la prestación requerida tiene el carácter de habitual o permanente.

La terminación del contrato por obra, se produce al momento de conclusión de la misma. En este tipo de contrato el trabajador asume la obligación de ejecutar la obra pactada a cambio de una remuneración, no existe un plazo determinado, éste se encuentra dado por el tiempo que demore la ejecución (Terán, 2011).

El inciso primero del Art. 16 del CT (2015), como aquel en que el trabajador asume la obligación de realizar una obra específica, a cambio de una remuneración que cubre la totalidad del trabajo, sin considerar el tiempo de ejecución de la labor (pág. 20).

Se trata una especie de contrato aplicable de forma especial a diferentes actividades como la construcción o la agricultura, en donde es específicamente necesario que el empleador deba contratar a uno o más trabajadores con la finalidad de que ejecuten una obra determinada. Sin embargo, en algunos casos se recurre a esta forma contractual con la finalidad de evitar las obligaciones que derivan de la existencia de un contrato de trabajo indefinido, y al actuarse de esta manera se vulnera los derechos de los trabajadores, por lo tanto, debe aplicarse estrictamente cuando la naturaleza de la relación laboral y del objeto de la misma haga indispensable su utilización.

### **2.1.2. Elementos.**

En cuanto a los elementos del contrato por obra cierta es necesario señalar que en cuanto a los elementos generales son los mismos, pues debe existir el consentimiento del empleador y el trabajador, para la celebración de esta especie contractual, así como el objeto y la causa lícita.

Pero por la naturaleza del contrato por obra cierta existen algunos elementos particulares que se deben destacar en la forma siguiente:

#### **2.1.2.1. Elementos personales.**

En el contrato por obra cierta se identifican como elementos personales al empleador que recibe también el nombre de contratista, y al trabajador que recibe el nombre de constructor o ejecutor de la obra (Tineo & Rodríguez, 2008).

#### **2.1.2.2. Elementos reales.**

Como elementos reales en el contrato por obra cierta, se identifica por un lado la obra que constituye el objeto del contrato,

y por el otra el precio o remuneración que recibirá el trabajador. Estos elementos están relacionados con las características principales que se obtienen de la definición legal de este tipo de contrato (Andrade M. , 2015).

### **2.1.2.3. La subordinación o relación de dependencia.**

Es otro elemento característico del contrato por obra cierta, puesto que el empleador establece la forma en que ha de ejecutarse la obra, el tiempo de ejecución, el lugar, y las demás condiciones necesarias para el cumplimiento del contrato, y el trabajador debe asumir obligatoriamente estas condiciones, al momento de aceptar de forma voluntaria la suscripción del contrato. Esta relación de dependencia deja de tener vigencia al momento en que el trabajador cumple, dentro del tiempo determinado con la ejecución total de la obra contratada. (Bustamante, 2009).

### **2.1.3. Características**

Como se ha podido establecer en la definición del contrato por obra cierta y en la descripción de sus elementos, se trata de una especie particular de contrato de trabajo que reúne ciertas características específicas, como son las siguientes:

Se trata de un contrato bilateral, por cuanto se requiere la participación del empleador y el trabajador, que de forma voluntaria se ponen de acuerdo en las condiciones que se ejecutará la obra.

Además, se trata de un contrato de duración temporal, por cuanto tendrá vigencia hasta que se cumpla con la ejecución de la obra, que deberá estar realizada dentro del plazo previamente establecido por las partes en el contrato.

Es un contrato que debe celebrarse por escrito, pues es necesario que tanto el empleador como el trabajador, tengan un respaldo documental acerca de las condiciones en que se establece la relación laboral, la legislación exige la formalidad escrita para algunos contratos entre los que se encuentran los de obra cierta.

Finalmente hay que destacar que se trata de un contrato de resultado, no de actividad, se explica esto en el sentido de que no se le contrata al trabajador para que realice una prestación determinada, sino para que concluya con la ejecución de la obra (Tineo & Rodríguez, 2008).

## **2.2. El contrato de trabajo por servicio determinado.**

### **2.2.1. Concepto.**

También está relacionado de una manera directa con la especie contractual que se analiza en este estudio, el denominado contrato por servicio determinado.

No está definido de manera específica dentro de la legislación ecuatoriana, pero es el contrato en el cual el trabajador debe cumplir con la ejecución de un servicio determinado. Se aplica para contratar servicios de naturaleza autónoma respecto de la labor principal que cumple el empleador (Carrasco, 2016)

Es una modalidad contractual utilizada especialmente por empleadores o empresas, que necesitan cubrir una prestación autónoma y que por ello requieren de trabajadores que tengan conocimientos específicos en una materia, por ejemplo, la persona que en el rubro de la construcción tiene conocimientos específicos para la construcción de aceras y bordillos.

### **2.2.2. Elementos.**

De igual forma el contrato por servicio determinado, debe cumplir con los mismos elementos que el contrato de trabajo en general, en cuanto se refiere al consentimiento, objeto y causa lícitos. Pues necesariamente requiere de la voluntad de las partes que intervienen en su celebración y de la determinación de un objeto y una causa que deberá estar enmarcada dentro de los preceptos exigidos en la ley.

#### **2.2.2.1. Elementos personales.**

Al igual que los demás contratos de trabajo reconocidos en la legislación ecuatoriana, deben concurrir a la celebración del contrato de servicios, tanto el empleador como el trabajador, quienes asumirán de forma voluntaria las condiciones de celebración de este contrato (Viñan, 2017).

#### **2.2.2.2. Elementos reales.**

El elemento esencial es precisamente el servicio a prestar, que asume como obligación el trabajador, en la parte formal del contrato de prestación de servicios, deberá detallarse de forma muy sucinta y descriptiva el servicio a prestar, esto con la finalidad de que no exista confusión en las partes. También es otro elemento, el pago que recibirá el trabajador, es decir el precio o remuneración que el empleador deberá cancelar por el servicio recibido (Viñan, 2017).

### **2.2.3. Características.**

Dentro de las características que se evidencian en el contrato por prestación de un servicio determinado, se identifican las que son propias del contrato de trabajo en general. Así es consensual porque se

requiere la voluntad libre y sin coacción de ninguna clase de las partes que intervienen. Es bilateral por el hecho de que en su celebración intervienen un empleador y un trabajador.

Se trata de un contrato oneroso, por cuanto la prestación de servicio realizada por el trabajador, requiere que en contraprestación se le cancele una remuneración cual deberá ser asumida por el trabajador.

Es un contrato temporal, porque durará mientras se cumpla el tiempo pactado para la prestación del servicio.

Es importante indicar que se trata de un contrato que se ubica dentro de aquellos denominados como profesionalizados, pues el trabajador requiere indispensablemente de conocimientos específicos en el área con la que se relaciona la prestación de los servicios (Viñan, 2017).

## **2.3. El giro del negocio.**

### **2.3.1. Concepto.**

Desde un punto de vista general, el giro del negocio, es la actividad que ejecuta una empresa determinada, esto en razón de que por las diversas actividades que desarrollan los empresarios, es necesario agruparlas o clasificarlas en diferentes categorías de acuerdo con el propósito e importancia de las mismas. Principalmente se identifican tres giros del negocio que son el industrial, el comercial y el de servicios (Caro, 2018).

Dentro del giro industrial se identifican todas las empresas que están destinadas a la fabricación de bienes, tanto de producción como de consumo. En el giro comercial están todas las empresas que llevan los productos desde el productor hasta el usuario. Y en el giro de prestación

de servicios se ubican todas las empresas que tienen como finalidad principal proporcionar servicios a la población (Caro, 2018).

El giro del negocio es el otro elemento que define el tipo de contrato escogido para este estudio, y se refiere específicamente a la actividad o negocio que ejecuta el empleador o empresa para la que presta o va a prestar sus servicios el trabajador, por ejemplo, un giro del negocio es la construcción, otro es la instalación de redes eléctricas.

#### **2.4. El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en la legislación Ecuatoriana.**

A partir de este subtema se hará una referencia específica a la especie de contrato de trabajo que ha motivado el desarrollo de esta investigación, es decir al CPOOSDDDGDN, para lo cual se empieza analizando el marco legal correspondiente.

##### **2.4.1. En el Art. 16.1 del Código del Trabajo.**

Al iniciar este subtema, es necesario indicar que conforme al literal d) del Art. 11 del CT, el CPOOSDDDGDN, es una de las especies de contrato de trabajo que se encuentra legalmente reconocida.

Mediante reforma incorporada en el Art. 4 de la Ley s/n, publicada en el R.O. Nro. 483-3S, de fecha 20-04-2015, se incorporó el Art. 16.1 en el CT, con la finalidad de regular una modalidad contractual denominada CPOOSDDDGDN.

La norma legal mencionada en el párrafo anterior, establece que, dentro de la modalidad contractual analizada, la relación entre empleador y trabajador termina cuando termina la actividad objeto del contrato, es aplicable el pago del beneficio por desahucio.

Si el empleador ejecuta nuevas tareas, debe contar otra vez, con los trabajadores que participaron anteriormente, considerando los que se requieran para cumplir la nueva obra o servicio. Puede elegirlos a discreción suya, pero deberá llamar a los trabajadores no considerados para actividades posteriores.

Si existiendo necesidad de un trabajador, el empleador no lo llama para la nueva actividad, se estará ante un despido intempestivo, frente a lo cual se deberán ejercer las acciones previstas en la ley para el pago de los beneficios que corresponden. Cuando un trabajador ha sido requerido para que participe en una nueva obra, no asiste liberará al empleador de su deber de contratarlo.

El inciso final del artículo que se comenta, da la facultad al MDT, para emitir disposiciones que regulen el contrato analizado, así como para definir las actividades en la que la misma es aplicable, facultad que puede ser ejercida a través de la expedición de los denominados AMs.

#### **2.4.2. En el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0242**

El Ministro de Trabajo, a través del AM Nro. MDT-2015-0242, (R.O. Nro. 622 de 06-11-2015), expide las normas para regular el CPOOSDDDGDN (Ver Anexo 1).

En el AM Nro. MDT-2015-0242, se establecen algunos aspectos esenciales, que se particularizan a continuación.

1. El ámbito de aplicación del CPOOSDDDGDN, se circunscribe a la ejecución de obras de construcción en los proyectos estatales realizados dentro de los sectores que se consideran de importancia estratégica.

2. La duración del CPOOSDDDGDN, es hasta que se concluya con la ejecución del proyecto o de la obra.
3. Se determina la posibilidad que se establezca un tiempo a prueba, para el trabajador que es contratado por primera vez, este período de prueba no será aplicable a partir del segundo llamado que se haga al trabajador.
4. En cuanto a la remuneración que percibirá el trabajador, se determina que no podrá ser menor al salario mínimo legal, serán cancelada semanal, quincenal o mensualmente, y se firmará el documento correspondiente. Previo acuerdo con el trabajador se le podrá cancelar proporcionalmente los valores que corresponden a los décimos y más beneficios legales, valores que obligatoriamente serán detallados en el rol de pagos, y constarán para respaldar el acta de finiquito, cuando termine la relación laboral. El empleador está obligado al pago oportuno de todas sus obligaciones.
5. La terminación del CPOOSDDDGDN, será cuando se termine el proyecto o la obra, o por cualquier causa prevista en el Art. 169 del CT. Cuando termine, se elaborará el acta de finiquito, y se pagará todos los beneficios al trabajador.
6. En lo referente a la estabilidad laboral, el AM, contempla que el empleador deberá contratar a los mismos trabajadores que laboraron para él bajo la modalidad de CPOOSDDDGDN, de acuerdo a la cantidad que requiera, siendo potestad discrecional elegirá los que él desee.
7. Es necesario indicar que el AM, le obliga al empleador a registrar a los trabajadores contratados bajo la modalidad del CPOOSDDDGDN.

Las normas contenidas del AM Nro. MDT-2015-0242, fueron objeto de reforma en cinco ocasiones posteriores, incorporándose algunos preceptos, conforme al siguiente detalle.

1. En el Suplemento del R.O. No. 672, del 19-01-2016, se publica el AM No. MDT-2016-0002, que reforma el Art. 1 del AM No. MDT-2015-0242. (Ver Anexo 2).
2. Mediante el AM No. MDT-2016-0018, publicado en el R.O. Nro. 682, del 10-02-2016, se reforma el AM No. MDT-2015-0242, incorporando una disposición transitoria única (Ver Anexo 3).
3. El 21-07-2016, en el R.O. No. 802, se publica el AM No. MDT-2016-0157, que reforma la disposición transitoria del AM No. MDT-2015-0242 (Ver Anexo 4).
4. En el R.O No. 925, del 18-01-2017, se publica el AM No. MDT-2016-0271, que reforma el Art. 1, del AM No. MDT-2015-0242 (Ver Anexo 5).
5. El 13-06-2017, en el R.O. No. 13, se publica el AM No. MDT-2017-0066, que reforma la disposición transitoria única del AM No. MDT-2015-0242 (Ver Anexo 6).

#### **2.4.3. Consecuencias jurídicas de la aplicación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.**

El AM Nro. MDT-2015-0242, así como las cinco reformas a su contenido que se produjeron a través de la emisión posterior de igual número de AMs, adolecen de contradicciones que ponen en riesgo los derechos de los trabajadores y afectan principios constitucionales y legales vigentes en materia laboral.

El AM tantas veces singularizado, vulnera el derecho a la estabilidad laboral, que de acuerdo con Summers (2017) le garantiza al trabajador la conservación de su puesto de trabajo sin que pueda darse por terminada la relación laboral, sino por las causas previstas en la ley, o cuando el trabajador cumpla con la jubilación, de esta forma se garantiza que la relación laboral tenga un carácter permanente, y que dicho vínculo pueda ser disuelto sólo por la voluntad del trabajador, existiendo casos excepcionales en que dicha disolución dependerá de la decisión del empleador.

De igual forma, Reyes (2017) señala que la estabilidad laboral se incorpora como derecho del trabajador, con la finalidad de garantizar que la relación jurídica entre él y el empleador tenga garantías de permanencia, y evitar que se produzca un despido ilegal o arbitrario.

Tomando en cuenta lo manifestado anteriormente, la estabilidad laboral es afectada, por cuanto el CPOOSDDDDGDN, de acuerdo con lo establecido en el AM analizado, es aplicable en empresas que realizan una actividad específica, y por lo tanto, sus trabajadores deberían estar amparados por las reglas del contrato indefinido. También se determina que el contrato durará hasta que concluya la ejecución de la obra o del proyecto, aun cuando posteriormente se señala que perdura para la ejecución de obras posteriores.

De igual forma el contenido del acuerdo vulnera el derecho constitucional a la igualdad laboral, que es conforme al criterio de (Celi, 2014), una de las garantías establecidas en favor de los trabajadores con la finalidad de evitar cualquier forma de discriminación que puede afectar sus derechos fundamentales en la relación laboral.

Así mismo otro criterio doctrinario dice que la igualdad laboral, es la garantía para que todas las personas puedan tener acceso al trabajo, y

para que en su ejercicio el empleador respete los derechos de los trabajadores, sin que puedan imponerse criterios o condiciones que afecten el derecho de determinado trabajador, y que hagan evidente cualquier comportamiento discriminatorio empleado para desconocer o poner en riesgo esos derechos (Valverde, 2009).

La garantía de ser tratados iguales en el trabajo, se vulnera en el caso del AM que es abordado en el presente estudio, cuando se da al empleador la facultad de escoger a los trabajadores, cuando el derecho a laborar se ha constituido ya en favor de todos los trabajadores que participaron en la primera contratación, es decir por la voluntad del empleador este derecho se suspende en perjuicio de los trabajadores que no fueron llamados.

Esta actitud del empleador, está en contra de la prohibición del Art. 44 literal i) del CT, que prohíbe que el trabajador sea suspendido en su trabajo (2019).

Además, existe un vacío legal por cuanto no existen criterios que determinen cómo deberá proceder el empleador para escoger a los trabajadores para la ejecución de la nueva obra, ni tampoco se establece la forma en que el empleador deberá justificar que agotó todos los mecanismos necesarios para notificar al trabajador para que concurra a desempeñar actividades en la nueva obra o prestación de servicio.

También se afecta el principio de legalidad, que se refiere a la adecuación de todos los actos humanos a la norma legal (Guerrero, 2011), por cuanto el trabajador no podrá demandar al empleador por despido intempestivo, salvo cuando demuestre que existían puestos de trabajo y era operacionalmente necesario que sea convocado para la ejecución de una nueva obra, situación que la realidad resulta muy difícil de ser probada.

Además existe una contradicción entre lo establecido en el Art. 9 del Acuerdo, que contempla la obligación de pagar el beneficio por desahucio,

y el Art. 170 del CT, que establece que la conclusión de la obra provoca como consecuencia el fin del contrato, y que no será necesario el desahucio (2015) (2019).

Otra contradicción similar se evidencia por cuanto el Art. 3 del Acuerdo fija un período de prueba, cuando el CT, señala que será aplicable sólo para contratos cuya duración sea indefinida (2015) (2019).

Una situación bastante compleja es la prevista en el Art. 7 del AM, que señala que el empleador podrá establecer nuevas condiciones contractuales y salariales, sin embargo no se aclara que dichas condiciones no podrán implicar desconocimiento o desventaja respecto de los derechos que ya adquirió el trabajador (2015).

También hay que mencionar que el Art. 12 del AM da la facultad al empleador para contratar nuevos trabajadores, al transcurrir un año calendario desde la terminación del último proyecto, esto contradice el principio doctrinario de la continuidad laboral y el principio de legalidad por cuanto conforme a las normas del CT, las acciones para exigir los derechos de los trabajadores prescriben en tres años (2015).

Es importante manifestar que existe un principio que está vigente en todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y que de manera imperativa debe aplicarse también en el ámbito laboral, que es el de jerarquía normativa, según el cual la norma jerárquicamente inferior debe guardar armonía y ser coherente con los preceptos de la Constitución y de las normas legales de jerarquía superior.

En este caso el AM Nro. MDT-2015-0242, debería guardar estricta relación tanto con la CRE como con el CT.

Conforme a lo manifestado en los párrafos anteriores, es evidente que se contraviene el principio de jerarquía normativa vigente en el Estado ecuatoriano, pues no es posible que un AM, que constituye una norma jerárquicamente inferior, contenga disposiciones que desconocen y vulneran preceptos contenidos en la CRE (2008) y el CT (2019).

De esta forma se pone en evidencia la inconstitucionalidad e ilegalidad no solamente de dicho AM, sino de la modalidad contractual regulada a través del CPOOSDDDGDN, por lo que resultaría pertinente que se incorporen reformas con la finalidad de eliminar esta forma contractual que como hemos visto en el desarrollo de los párrafos anteriores, vulnera de forma directa algunos de los derechos de los trabajadores ecuatorianos, así como los principios establecidos en la CRE para protegerlos.

## **2.5. El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en la legislación comparada.**

Es importante puntualizar algunas referencias tomadas de la legislación de otros países que de alguna manera tienen relación con la especie de CPOOSDDDGDN que está contemplada legalmente en nuestro país, para ello se han tomado en cuenta las disposiciones previstas en las siguientes legislaciones.

### **2.5.1. Ley Nro. 21.222 de Chile**

Se trata de una ley que delimita el denominado contrato por obra o faena, que consiste en aquel contrato por el cual el trabajador se obliga para con el empleador, a ejecutar una obra específica, sea de carácter material o intelectual, en un tiempo determinado. Está relacionado de una manera directa con los denominados contratos a plazo.

La legislación chilena aclara expresamente que el contrato por obra no podrá ser subdividido en diferentes etapas, ni tendrá que celebrarse un nuevo contrato bajo esta modalidad puesto que el mismo no es de forma sucesiva, por lo tanto, si el empleador requiere la ayuda continua del trabajador o que este ejecute las actividades en distintas fases se entenderá que el contrato es indefinido (Ley que Regula los Contratos por Obra o Faena, 2019)

### **2.5.2. Ley Federal del Trabajo de México.**

En México, la Ley Federal del Trabajo, establece en su Art. 15-A, un régimen de subcontratación, similar al CPOOSDDDDGDN. Este régimen, se caracteriza porque un empleador llamado contratista, ejecuta obras o realiza prestación de servicios con sus trabajadores, bajo relación de dependencia. Se establecen ciertas restricciones para la aplicación de este tipo de subcontratación, como por ejemplo que no puede comprender la totalidad de actividades que se desarrollan en la empresa contratista; que debe estar justificado por requisitos de especialidad de los trabajadores; y no puede abarcar las actividades que realizan los trabajadores de la empresa o entidad contratante. Si no existen las características antes indicadas, deberá celebrarse un contrato en el cual el empleador está obligado al cumplimiento de todas las obligaciones que deben cumplir los patronos en general, es decir de un contrato de trabajo común o de régimen general (Ley Federal del Trabajo, 2019).

### **2.5.3. Ley del Estatuto de los Trabajadores de España.**

El Art. 15 prevé la celebración de un contrato de tiempo limitado, para que una persona ejecute un servicio determinado o una obra específica. Se contempla la posibilidad de que en los convenios colectivos se determinen aquellos trabajos que tengan una sustantividad propia respecto de la actividad principal ejecutada por la entidad, que puedan ser

cubiertos mediante un contrato para ejecutar la obra o servicio específico, los cuales deberán celebrarse obligatoriamente por escrito. El tiempo de terminación de estos contratos será cuando concluya la ejecución de la obra o el servicio contratad, si no se realiza el correspondiente finiquito se entenderá que la relación empleador – trabajador continúa de forma indefinida (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2019).

#### **2.5.4. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.**

De acuerdo con la legislación Colombiana, a los empleadores que ocupan personas para realizar una obra o servicio específico, se los conoce como contratista, y tienen todos los deberes y obligaciones de los empleadores comunes. En este tipo de contratos la remuneración se fijará conforme a la cuantía de la obra ejecutada o el servicio prestado, y el tiempo (Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, 2018).

Del análisis a la legislación comparada, observamos que en la legislación de México y España, se ha incorporado un contrato similar, relacionado con la actividad que desarrolla el empleador, lo que podría asimilarse al giro del negocio. Sin embargo, es necesario indicar que en ninguno de los países a cuya comparación se ha recurrido existe regulado de manera específica el CPOOSDDDGDN, en la manera en que se encuentra contemplado en la legislación ecuatoriana, esta situación ratifica en alguna forma que al haberse legislado mediante un AM, e incorporado las disposiciones que son característica de esta forma de contrato de acuerdo con el análisis realizado, se vulneran los derechos de los trabajadores.

## Capítulo III

### **Problemática jurídica de las normas que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, para garantizar los derechos de los trabajadores**

#### **3.1. Regulación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en el Art. 16.1 del Código del Trabajo ecuatoriano, análisis de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.**

La primera vez que aparece regulado el CPOOSDDDGDN, es con la expedición de la denominada LPJLYRTH, publicada en el tercer suplemento del R.O. N° 483 del 20-04-2015, que reforma el CT incorporando el Art. 16.1, destinado a regular esta especie de contrato (2015).

Para el análisis del Art. 16.1 del CT, se debe empezar indicando que en esta norma no existe limitación alguna respecto de las actividades en las cuales es aplicable el CPOOSDDDGDN, pues el precepto no precisa ni particulariza qué tipo de tareas podrán ejecutarse bajo esta modalidad contractual (Chanaluiza, 2017).

Señala además la disposición que se comenta, que una vez concluida la labor para la que se contrató al trabajador terminará la relación laboral, es decir no importa que no se concluya con la obra en general, sino que bastará que el trabajador termine la tarea para la que fue contratado. Producida la terminación en esta forma habrá lugar al reclamo de los valores correspondientes a la bonificación por desahucio (Parra, 2017).

Seguidamente el CT, establece que el contratista, para ejecutar nuevas obras o servicios tendrá que contratar a quienes trabajaron

anteriormente, y a través de este precepto se garantiza de forma aparente el cumplimiento de los principios de continuidad y estabilidad laboral, sin embargo el texto de la norma señala que dicha contratación se hará sólo a las personas que sean necesarias, siendo potestad del empleador elegir a los que él crea oportuno.

Es decir, el empleador queda ampliamente facultado para decidir a qué trabajadores contrata, esta situación genera riesgos para el trabajador, puesto que no hay una protección eficiente cuando se deja a libertad del empleador decidir la continuación de la relación laboral, además se da la posibilidad para la precariedad laboral, porque es el una de las partes quien puede decidir si contrata o no a la otra.

Hay que tomar en cuenta que al quedar facultado el empleador para decidir a qué trabajadores contrata, se pone en riesgo el derecho a la igualdad laboral, y se promueve una especie de discriminación, que desde todo punto de vista resultaría atentatoria a los derechos de los trabajadores que no son escogidos por el empleador (Parra, 2017).

Menciona el Art. 16.1 del CT, que el hecho de que algunos trabajadores no hayan sido tomados en cuenta con el empleador para realizar una nueva obra o prestar un nuevo servicio, no significa que concluya la relación laboral, y que el empleador no esté en la obligación de contar con ellos para los siguientes proyectos, siempre y cuando exista el número adecuado de plazas de trabajo. Sobre esto hay que considerar que al producirse la suspensión de la relación laboral, para algunos trabajadores en razón de que el empleador no considere necesaria su participación en un nuevo proyecto, se afecta la intangibilidad de los derechos laborales, puesto que de cierta forma se le obliga a permanecer a la espera de una nueva contratación, que depende del hecho futuro de que exista una nueva obra o un nuevo servicio que prestar, y que implica al derecho a recibir la indemnización correspondiente por parte del

empleado, ya que dicha suspensión podría prolongarse por mucho tiempo (Parra, 2017).

Además, agrega el Art. 16.1 del CT, que si a pesar de que se lo necesite en la nueva obra o servicio y existan puestos de trabajo, el trabajador no es llamado por el empleador, se producirá el despido intempestivo y habrá derecho al cobro de las correspondientes indemnizaciones establecidas en la ley. Hay que notar que el despido intempestivo, está condicionado por dos situaciones, primero que exista necesidad de la participación del trabajador y segundo que en la nueva obra o servicio exista disponibilidad de puestos, estas condiciones están sometidas a la voluntad del empleador, quien decidirá qué cantidad de plazas crea y qué trabajadores son necesarios en la nueva obra, y cuando alguno de estos presupuestos falte no habrá lugar a demandar despido intempestivo (Parra, 2017).

Como observamos los preceptos que establece el Art. 16.1 para que se produzca un despido intempestivo y el trabajador pueda reclamar las indemnizaciones que le corresponden son muy difíciles de probar en consecuencia, se genera inseguridad jurídica por cuanto el trabajador no tendrá derecho a cobrar lo que legítimamente le reconoce la ley, en caso de ser despedido. El empleador argumentará que el trabajador no ha sido necesario o que no existieron las suficientes plazas y que por eso no lo contrató, en consecuencia incumplirá su obligación de indemnizarlo (Chanaluísa, 2017).

Continúa el Art. 16.1 del CT, señalando que, si el trabajador no acude al llamado del empleador, la obligación de éste de contratarlo para nuevas obras quedará sin efecto. Esta norma es absolutamente limitada y también genera inseguridad jurídica, puesto que no se establece la forma en que el trabajador será contactado o notificado para que se presente a laborar en la nueva obra o servicio, el empleador podrá alegar simplemente que lo

hizo, pero que no fue atendido por el trabajador, y esto será elemento suficiente para que se termine la relación laboral definitivamente (Chanaluisa, 2017).

El artículo que se comenta señala que en el CPOOSDDDDGDN, se podrán aplicar las normas que regulan la aplicación del visto bueno, es decir tanto el empleador como el trabajador cuando se produzca cualesquiera de las causas señaladas en el CT, podrán solicitar el visto bueno ante la autoridad competente, para terminar el vínculo jurídico (Aguilar, 2011).

El inciso final del Art. 16.1 del CT, incorporado a través de la LPJLYRTH, da la potestad al MDT, para que emita la normativa secundaria destinada a la regulación del CPOOSDDDDGDN, así como para que se puedan definir las actividades que pueden ser contratadas a través de esta modalidad, es en ejercicio de esta potestad que se dictaron algunos AMs, con la finalidad de ir modificando esta figura contractual para aplicarla en el Ecuador (2015).

Las características descritas en los párrafos anteriores, son las que identifican al CPOOSDDDDGDN conforme a su regulación inicial implementada en el CT, a partir de la vigencia de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y que fueron modificadas parcialmente a través de la publicación de AMs expeditos por el Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador.

### **3.2. Las reformas al contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio a través de la expedición de acuerdos. ¿Constituye la vía adecuada para la regulación de un contrato que afecta derechos de los trabajadores?**

El Art. 16.1 del CT, sufrió algunas reformas posteriores, las que se ejecutaron a través de AMs conforme al detalle siguiente.

1. En primer lugar, tenemos el AM Nro. MDT-2015-0242, que fue publicado en el Suplemento del R.O. Nro. 623 del 6-11-2015, con la finalidad específica de regular el CPOOSDDDGDN previsto en el Art. 16.1 del CT. El AM señala en primer lugar que este contrato será aplicable en obras constructivas, que el Estado realice dentro de sus proyectos en áreas estratégicas. Establece que el tiempo de duración será el mismo que implique ejecutar la obra o proyecto estratégico y señala una etapa a prueba en el contrato celebrado por primera vez. En cuanto a la remuneración determina que el trabajador no podrá recibir una menor al salario mínimo legal, tendrá los beneficios previstos en la ley, y la bonificación en caso de desahucio. Se impone al empleador el deber de cumplir con las obligaciones para con el IESS

Una situación inadecuada, es que el empleador puede cambiar las circunstancias contractuales y de remuneración, conforme las características de la nueva obra o servicio, siempre y cuando no cancele un valor menor al establecido como salario mínimo legal.

Según el AM que se está analizando, el CPOOSDDDGDN, concluye cuando se termina la ejecución de la obra o servicio, no obstante, las partes están facultadas para invocar las causas para terminar el contrato señaladas en el CT, previa la solicitud de visto bueno. Al concluir el vínculo laboral, se firmará el acta finiquito, y liquidar los valores que se adeuden al trabajador.

Con la finalidad de regular lo relacionado con la estabilidad laboral, el AM Nro. MDT-2015-0242, determina que el empleador debe contratar a quienes ya trabajaron para él bajo la modalidad de CPOOSDDDGDN, considerando el número de puestos requeridos para la ejecución de la nueva obra, estando facultado para escoger a los trabajadores que crea conveniente. Los trabajadores no

convocados en esta segunda ocasión, no pierden su derecho a ser llamados para proyectos posteriores, siempre que exista la necesidad de cubrir las plazas que se requieran. Se fija en un año calendario contado desde que se terminó el único proyecto en el que participó el trabajador, para que el empleador esté obligado a llamarle, terminado ese tiempo podrá contratar nuevos trabajadores.

Para realizar la notificación a los trabajadores con los nuevos llamados, el empleador podrá utilizar tanto el SAITE del MDT, como el correo electrónico, pero no está obligado a probar el mecanismo que utilizó para la nueva notificación. Si el trabajador no acude en el plazo de cinco días al llamamiento, no será llamado en nuevas convocatorias y el empleador estará facultado para llamar a otros trabajadores. No hay obligación para el empleador, si la relación laboral anterior, terminó por causas diferentes a la terminación de la obra o servicio. (2015). (Ver Anexo 1).

2. En el Suplemento del R.O. No. 672, del 19-01-2016, se publica el AM No. MDT-2016-0002, que reforma el Art. 1 del AM No. MDT-2015-0242, incorporando como actividades dentro de las cuales puede aplicarse el CPOOSDDDGDN, además se reforma el Art. 2, suprimiendo la palabra estratégico, supresión que se entiende por el hecho de que el ámbito de aplicación del AM se extiende a otros proyectos, distintos a los proyectos estratégicos del Estado ecuatoriano (Ver Anexo 2).
3. Mediante el AM No. MDT-2016-0018, publicado en el R.O. Nro. 682, del 10-02-2016, se reforma el AM No. MDT-2015-0242, incorporando una disposición transitoria única, que establece que además de las actividades descritas en el Art. 1, en el año 2016, en un número no superior al 20% del total de trabajadores de cada empresa, se podrá utilizar el CPOOSDDDGDN, para actividades de

producción destinadas a atender demanda excepcional de bienes que producen, las autoridades competentes del MDT, deberán verificar que este contrato se aplique correctamente (Ver Anexo 3).

4. El 21-07-2016, en el R.O. No. 802, se publica el AM No. MDT-2016-0157, que reforma la disposición transitoria del AM No. MDT-2015-0242, señalando que además de las actividades contempladas en el Art. 1, en los años 2016 y 2017, en un número no mayor al 20% de trabajadores estables de cada empresa, podrá utilizar CPOOSDDDGDN, para contratar personas que se dediquen a actividades productivas, y con el propósito de atender incrementos excepcionales en la demanda de bienes y productos de empresas dedicadas a la manufactura, no se aplicará el porcentaje mencionado en actividades que se refieran al cambio de matriz productiva. (Ver Anexo 4).
5. En el R.O. No. 925, del 18-01-2017, se publica el AM No. MDT-2016-0271, que reforma el Art. 1, del AM No. MDT-2015-0242, determinado que el CPOOSDDDGDN, también es aplicable para contratar personas que realicen actividades relacionadas con seguridad, rubro de alimentos, labores de correspondencia y aseo de inmuebles, que no sean la actividad cotidiana que realiza la contratante (Ver Anexo 5).
6. El 13-06-2017, en el R.O. No. 13, se publica el AM No. MDT-2017-0066, que reforma la disposición transitoria única del AM No. MDT-2015-0242, determinando que además de las actividades señaladas en el Art. 1 del referido AM, en los años 2017, 2018, y 2019, en un número no mayor al 20% del total de trabajadores de la empresa, se podrá aplicar el CPOOSDDDGDN, para contratar personas que se dediquen exclusivamente a actividades productivas, que permitan atender necesidades excepcionales de bienes o servicios. No se

podrá aplicar el porcentaje antes indicado, en en actividades relacionadas con el cambio de matriz productiva (Ver Anexo 6).

Como se puede observar tanto en AM Nro. MDT-2015-0242, como en los que se dictaron luego se incorporan normas que afectan severamente los derechos de los trabajadores.

Además, la decisión de regular el CPOOSDDDGDN no es la adecuada, y contradice drásticamente el Art. 132 num. 1 de la CRE, norma suprema según la cual cuando se regule el ejercicio de los derechos fundamentales, se requerirá de la expedición de una Ley (2008). En el caso del contrato analizado, se está afectando derechos fundamentales como la igualdad y la estabilidad laboral, continuidad, irrenunciabilidad e intangibilidad, por lo tanto no podría haberse legislado a través de la expedición de un AM (Parra, 2017).

La posibilidad de regular y modificar las condiciones del CPOOSDDDGDN, a través de la expedición de AMs, provocó que con absoluta libertad el Ministerio del Trabajo, pueda incluir las actividades susceptibles de contratarse bajo esta modalidad, provocando como consecuencia el desconocimiento de los derechos constitucionales reconocidos por el Estado ecuatoriano al trabajador, por lo tanto los AMs no constituyen la mejor vía para regular esta especie contractual (Parra, 2017).

### **3.3. La jerarquía normativa vigente en el Ecuador, para la protección a los derechos de los trabajadores.**

La jerarquía normativa en el Ecuador la establece el Art. 425 de la CRE, y es plenamente aplicable al ámbito laboral, determinándose por tanto que la jerarquía normativa aplicable para la protección los derechos laborales se establecería en la siguiente forma.

1. La CRE. Que establece derechos fundamentales de los trabajadores como la igualdad laboral, la progresividad, el derecho al trabajo, la estabilidad y continuidad laboral, la irrenunciabilidad e intangibilidad.
2. Los instrumentos, tratados y convenios internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano en materia laboral, y que reconocen derechos de los trabajadores aplicables en el contexto mundial.
3. El CT, que es la ley que regula la relación laboral, estableciendo todo lo concerniente a modalidades y condiciones de trabajo previstas en la legislación ecuatoriana.
4. Los AMs, que son dictados por el Ministerio del Trabajo, con la finalidad de desarrollar el marco normativo para la aplicación de las disposiciones previstas en el CT, pero que deben guardar armonía y relación estricta con los preceptos constitucionales y legales (Guerrero, 2011).

Como se puede observar los AMs, son instrumentos jurídicos que tienen una jerarquía normativa inferior a la Constitución, los instrumentos jurídicos internacionales, y el CT, esto hablando en orden a la protección de los derechos de los trabajadores, por lo tanto para que sean aplicables y reúnan los criterios de constitucionalidad y legalidad para su validez, deben adecuarse estrictamente a lo previsto en las normas superiores, de lo contrario son nulos (Parra, 2017).

**3.4. El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, una especie contractual que no garantiza los derechos de los trabajadores.**

Al haberse incorporado mediante una Ley, que tenía como finalidad promover el desarrollo de los sectores estratégicos del Estado, y modificado

posteriormente a través de diferentes AMs que desconocen el orden normativo jerárquico establecido en la legislación ecuatoriana, CPOOSDDDGDN es una modalidad contractual que no garantiza eficientemente los derechos de los trabajadores ecuatorianos (Chanaluisa, 2017).

Al regularse el CPOOSDDDGDN en el CT y en los posteriores AMs, tanto a nivel legislativo como ministerial, lo que se hizo fue crear una especie de contrato que favorece los intereses de la parte empleador, porque existe la posibilidad de que se recurra a implementar este tipo de contrato en múltiples actividades, generándose de esta forma abusos que ponen en riesgo los derechos de los trabajadores, más cuando el Ministerio del Trabajo, mediante AMs implementó de manera discrecional una serie actividades que bien pueden ser contratadas bajo otras modalidades que protegen mejor los intereses de la clase laboral ecuatoriana (Serrano, 2012).

El contrato analizado genera una aparente garantía para el principio de continuidad laboral, cuando establecen que los mismos trabajadores deberán ser contratados para la ejecución de posteriores obras o prestación de servicios por parte del empleador, sin embargo, se deja a discreción de él decidir a cuáles trabajadores contratar, y escogerlos a su conveniencia, quedando por lo tanto en un contrato sometido a la estricta voluntad del empleador (Parra, 2017).

El AM Nro. MDT-2015-0242, desconoce de manera directa los derechos garantizados en la CRE, así como los preceptos legales, al interpretar de forma absolutamente arbitraria lo previsto en el Art. 16.1 del CT, y crear disposiciones que dan paso a la posibilidad de que el CPOOSDDDGDN, sea utilizado de forma abusiva y discrecional por parte del empleador, y al generar inseguridad jurídica para el trabajador que se

ve menoscabado en las garantías y derechos que el Estado le ha reconocido.

Se establecen situaciones ilegales como la forma de despido intempestivo que se produciría cuando en un año no se vuelva a celebrar una nueva contratación por parte del mismo empleador, y se contradice el texto contenido en el CT, por cuanto se permitiría que el empleador en el lapso de un año quede librado de su obligación de indemnizar al trabajador respecto del cual se ha producido el despido, rompiéndose de esta manera el principio de legalidad (Chanaluusa, 2017).

Se deja desprotegidos a los trabajadores respecto de su derecho a la estabilidad, cuando se permite que sea el empleador el que decida respecto de la terminación de la relación laboral, destruyendo la modalidad establecida en el contrato indefinido, que es típica para aquellas actividades habituales que el empleador realiza y que por efecto del AM, pasaron a ser objeto del CPOOSDDDGDN.

Al establecerse situaciones como que el empleador podrá decidir a su arbitrio, sobre qué trabajadores contrata para el desarrollo de nuevas obras o prestación de nuevos servicios, se provoca que aquellos trabajadores que no son contratados, por la necesidad de subsistir ellos y sus familias, deban buscar trabajo con otro empleador, de esta manera son ellos mismos quienes terminan con la relación laboral, quedando sin el derecho a recibir las indemnizaciones y más beneficios que la ley establece a su favor (Chanaluusa, 2017).

Por todos los elementos expuestos en las líneas anteriores, es evidente que el CPOOSDDDGDN, no garantiza ni protege los derechos de los trabajadores, al contrario los desconoce y pone en riesgo de vulneración.

### **3.5. Problemática jurídica generada por la aplicación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio en el Ecuador.**

Como se ha podido establecer en los numerales anteriores, CPOOSDDDGDN, es una especie contractual que pone en riesgo los derechos de los trabajadores, esto genera una problemática jurídica que se basa principalmente en el hecho de que se lesionan derechos y garantías previstas en la CRE, como puede establecerse a continuación.

El contrato estudiado, lesiona el principio de igualdad previsto en el num. 2 del Art. 11 de la CRE, cuando permite que el empleador de manera unilateral decida a qué trabajadores contrata, lesionando también el derecho a la igualdad previsto en el numeral 4 del Art. 66 de la misma Constitución, al producirse una especie de discriminación en contra de los trabajadores no contratados (2018).

El CPOOSDDDGDN, desconoce el principio de progresividad de derechos contemplado en el num. 8 del Art. 11 de la CRE, pues permite que el empleador pueda establecer nuevas condiciones salariales, perjudicando la garantía de gozar de la remuneración establecida en la primera contratación; de igual forma permite que el empleador de forma unilateral decida la terminación del contrato de trabajo cuando a su criterio ya no sea necesario contar con la colaboración del trabajador (Andrade M., 2015).

Se vulnera la norma constitucional prevista en el Art. 33 de la CRE, por cuanto se desconoce el derecho al trabajo, de igual forma se afectan los derechos a la estabilidad laboral y a la continuidad laboral.

Se incumple el principio de reserva de Ley, previsto en el Art. 132 de la CRE, por cuanto a través de un AM, se regulan derechos fundamentales

de los trabajadores, potestad que únicamente puede ser ejercida mediante la expedición de una Ley y no de un AM que es jerárquicamente inferior en el ámbito normativo.

Se omite el cumplimiento del deber del Estado de garantizar el trabajo, señalado en el Art. 325 de la CRE, cuando a través de un cartera ministerial como el Ministerio del Trabajo, se crean normas que permiten la exclusión de los trabajadores a criterio del empleador, y el desconocimiento derechos fundamentales del trabajador incumpliendo el Art. 326, num. 1 y 2 del texto constitucional que garantizan derechos como la estabilidad laboral, la continuidad laboral, y la irrenunciabilidad e intangibilidad, y el Art. 327 que prohíbe la precarización laboral (Parra, 2017).

## Conclusiones

- Mediante la expedición del AM Nro. MDT-2015-0242, que regula el CPOOSDDDGDN, se desconoció de manera específica principios fundamentales como la supremacía constitucional a más de incorporar una forma contractual que desconoce derechos y principios expresamente contemplados en la CRE y en el CT.
- El CPOOSDDDGDN vulnera derechos constitucionales que tienen aplicación en favor del trabajador, como la igualdad, la estabilidad y la continuidad laboral. Lesionando también principios vigentes para la protección de esos derechos como la irrenunciabilidad y la intangibilidad.
- El CPOOSDDDGDN, permite que el empleador actúe arbitrariamente vulnerando los derechos del trabajador, colocándole a este en una situación de inseguridad jurídica.
- El CPOOSDDDGDN ha sido utilizado en un significativo número de situaciones con la finalidad de evitar que se generen responsabilidades legales contractuales para el empleador, y ello ha significado la falta de garantía a los derechos fundamentales.

## Recomendaciones

- A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador con la finalidad de que a través de la comisión legislativa de lo laboral y social realice la revisión del marco jurídico contenido en el CT y en el AM Nro. MDT-2015-0242, a objeto de que se derogue la vigencia del CPOOSDDDGDN, puesto que es vulnerador de los derechos fundamentales de los trabajadores.
  
- Al Ministerio del Trabajo, para que en la expedición de AMs se observe estrictamente el principio de supremacía constitucional y el principio de legalidad, y que de esta forma los AMs no sean mecanismos mediante los que se pretende desconocer los derechos de los trabajadores que son intangibles.
  
- En la promulgación de normas relacionadas con el derecho laboral ecuatoriano, se debe respetar la supremacía constitucional y los derechos y principios que en la CRE que reconocen a los trabajadores la estabilidad e igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad laboral y el principio de legalidad.
  
- A los empleadores, que no recurran a prácticas arbitrarias como la utilización de contratos que en su esencia guardan contradicción con la CRE y el CT, sino que procurando la equidad social respeten irrestrictamente los derechos de los trabajadores.
  
- Al haberse establecido en este trabajo que el CPOOSDDDGDN afecta los derechos y principios reconocidos en la legislación ecuatoriana en favor de los trabajadores, es necesario que el Ministerio del Trabajo desarrolle acciones administrativas dentro de sus competencias para sancionar a los empleadores que utilizan de forma arbitraria este tipo de contrato, causando perjuicio al trabajador.

## Bibliografía

- Anexo Obtenido de <http://ips.com.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/piramide-de-kelsen/>.
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242. (2015) Quito: Registro Oficial.*
- Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral Teórico y Práctico, Jurisprudencia, Práctica Forense del Juicio Laboral Oral.* Cuenca.
- Alegre, F. (2013). *Plan de Simulación Laboral: Causas, Materialización y Medidas Legales Sustantivas y Objetivas Correctivas.* Quito: Universidad de las Américas.
- Andrade, F. (2011). *Derecho Laboral. Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana .* Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Andrade, M. (2015). *Manual de Derecho Laboral .* Bogotá: Gráfica Nacional.
- Arendt, H. (2005). *La Condición Humana .* Barcelona : Paidós.
- Argudo, F. (2011). *Los contratos de trabajo.* Bogotá: Nacional.
- Bello, P. (2005). *Lo Humano. Ensayo sobre el personalismo cristiano.* Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Blanch, J. (2003). *Trabajar en la Modernidad .* Barcelona: UOC.
- Bustamante, C. (2009). *Manual de Derecho Laboral. El Contrato Individual de Trabajo. Teoría y Práctica.* Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Caro, L. (2018). *Lifeder.com.* Obtenido de Qué es el Giro de Una Empresa : <https://www.lifeder.com/giro-de-una-empresa/>
- Carrasco, L. (08 de 06 de 2016). *Infoempleo.* Obtenido de El Contrato por Obra y Servicio: <http://blog.infoempleo.com/a/contrato-por-obra-y-servicio/>
- Celi, D. (2014). *Manual de Derecho del Trabajo.* Bogotá: Lexis Juris.

- Chamba, M. (2013). Principios y derechos laborales de una trabajadora: entre la Constitución y la Corte. Análisis de la sentencia No. 009-13-SEP CC de la Corte Constitucional del Ecuador. *Foro*, 107-127.
- Chanaluiza, W. (2017). *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*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Chanamé, R. (2010). *Diccionario de Derecho Constitucional*. Lima: Adrus.
- Cockroft, D. (2017). *Los Derechos de los Trabajadores son Derechos Humanos*. México: Federación Internacional de Trabajadores.
- Código Civil Ecuatoriano*. (2019). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código del Trabajo*. (2015). Quito: Ediciones Legales.
- Código del Trabajo*. (2019). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia*. (2018). Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2018) Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- De La Cueva, M. (2006). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México D.F.: Porrúa S.A.
- De la Cueva, M. (2011). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
- Fernández, E. (2013). El Derecho Fundamental a la Igualdad Laboral. Jurisprudencia Constitucional. *FORUM*, 37-58.
- Gomes, C., & Elizalde, R. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y Desafíos . *Polis*, 249-266.

- Gómez, E. (2007). *Legislación Laboral, Teoría y Práctica* . Bogotá: MacGraw-Hill Interamericana S.A.
- González, M. (2014). *Educación Obrera Para el Trabajo Decente. Módulo I: Dimensiones del Trabajo Decente*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo .
- Guerrero, F. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Leyer Editores S.A.
- Hernández Sampieri, R., Zapata Salazar, N., & Mendoza Torres, C. (2008). *Metodología de la Investigación para Bachillerato. El Conocimiento*. México : McGRAW-HILL.
- Hernández, L. (2005). Poder de Dirección del Empleador. En N. De Buen, & E. Morgado, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 405-420). México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hobsbawm, E. (2008). *La era del capital, 1848-1875*. Barcelona: Crítica.
- <http://ips.com.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/piramide-de-kelsen/>  
(s.f.).
- Irureta, P. (Enero-Junio de 2014). La noción jurídica del empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)*(XLII), 251-282.
- Lastra, J. (XI de XII de 2000). *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*. Obtenido de El Trabajo en la Historia : XII
- Ley del Estatuto de los Trabajadores*. (2019). Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Ley Federal del Trabajo*. (2019). México D.F.: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Ley General del Trabajo de Bolivia* . (2017). La Paz : Congreso Nacional.

- Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.* (2015). Quito: Asamblea Nacional de la República del Ecuador.
- Ley que Regula los Contratos por Obra o Faena.* (2019). Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional .
- Martínez, M. (2015). *Manuel de Derecho Laboral* . México D.F.: Oxford.
- Méndez, J. (2003). *Fundamentos de Economía.* México DF: McGRAW-HILL.
- Mendez, L. (2005). *Aplicación de las Normas Laborales en Guatemala, en atención a las Fuentes del Derecho del Trabajo.* Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Méndez, R. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo.* México D.F.: Porrúa.
- Mora, N. (2019). *La Investigación Bibliográfica.* México: Porrúa.
- Neffa, J. (2009). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad* , 127-162.
- Obregón, T. (2016). Estabilidad Laboral, no es sinónimo de reposición . *Derecho & Sociedad. Acción Civil.*, 199-206.
- Ortiz, L. (2016). *La Huelga en un Estado Constitucional de Derechos* . Cuenca : Universidad de Cuenca .
- Padin, H. (14 de VI de 2017). *Inserción Laboral y Estudios Superiores.* Obtenido de Historia del Trabajo : <http://insertandonos.simplesite.com/441627573>
- Parra, T. (2017). *Inconstitucionalidad del Contrato por Obra o Servicio Determinado dentro del Giro del Negocio* . Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Piñeros, M. (2016). *Del Contrato de Trabajo y sus Efectos Económicos.* Bogotá: Centro de Investigaciones Sociojurídicas. Universidad Católica de Colombia.

- Pla Rodríguez, A. (2005). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. México D.F.: Porrúa, S.A.
- Poblete, C. (2009). El Objeto del Derecho del Trabajo y su Extensión. (S. d. Trabajo, Ed.) *Revista de la Secretaría del Trabajo*, 171-200.
- Prieto, A. (2009). *Relaciones Laborales y Seguridad Social*. Madrid: Tornapunta Ediciones, S.L.U.
- Reyes, E. (2017). *La Estabilidad Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Salud Pública*. Quito: Universidad Simón Bolívar.
- Reyes, M. (2018). El contrato de trabajo en relación de dependencia. *Derecho Laboral, Siglo XXI*, 21-24.
- Reynoso, C. (2006). De la Ley Industrial al Derecho del Trabajo. *Alegatos*, 550-559.
- Robalino, I. (2000). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista de Administración de Negocios*, 1-26.
- Ruiz, F. (2009). Trabajo Intelectual, Información y Tecnología Digital. *Educar*, 21-25.
- Ruiz, R. (2018). *Presupuestos para una regulación del trabajo autónomo en Colombia: Una perspectiva desde la legislación española*. Alcalá: Universidad de Alcalá. Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos.
- Saavedra, R. (2006). Revalorando el Derecho Laboral. *CÁTEDRA VILLARREAL*, 169-176.
- Serrano, S. (2012). *La Estabilidad del Trabajador. El Código del Trabajo y la Seguridad Social y una línea rectora para el nuevo modelo de relaciones del trabajo*. Argentina: Infojus.

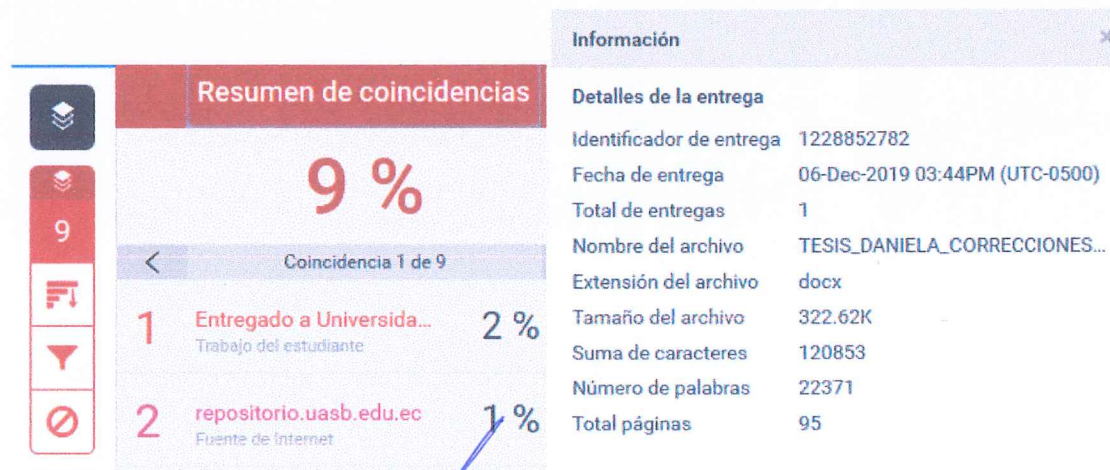
- Silva, J., Castaño, J., & Villamizar, N. (25 de 06 de 2016). *Hipótesis Libre*. Obtenido de Postulados del Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia: <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/168/159>
- Silva, L. (2011). Supremacía Constitucional y Tutela Laboral. *Revista de Derecho*, 31-48.
- Summers, R. (2017). LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA RIGIDEZ LABORAL: DOS ABERRACIONES EN LA POLÍTICA PÚBLICA PERUANA. *UPC Review of Global Management*, 32-35.
- Terán, F. (2011). *Programa de Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral, para el Centro Gráfico de la Dirección Nacional de Servicios para el año 2009*. Quito: Universidad Técnica Particular de Loja .
- Tineo, A., & Rodríguez, N. (2008). *El Contrato de Obras*. Ayacucho: Universidad de Ayacucho.
- Tormo, C. (2007). Una Aproximación al Derecho del Trabajo desde la Historia del Derecho . *Derecho, Historia y Universidades* , 731-739.
- Torres, L. (2005). *Manual de Derecho Laboral* . Santiago: Editora Jurídica Nacional.
- Toyama, J. (2007). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius Et Veritas*, 164-179.
- Valverde, G. (2009). La igualdad laboral, perspectivas globales. *Actualidad Laboral* , 53-61.
- Viñan, R. (2017). El Contrato de Prestación de Servicios. *Novedades Jurídicas* , 41-52.
- Zapata, M., & Tamantini, C. (2007). El Principio de Irrenunciabilidad. *Trabajo y Seguridad Social*, 143.

## **Anexos**

Cuenca, 06 de diciembre 2019.

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado: "LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE REGULA EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO". Desarrollado por: **DANIELA SALOMÉ CALDERÓN MORALES**, con cédula: **1900896075**; un índice de similitud del 9%.

Es todo en cuanto se puede informar.



The screenshot shows a Turnitin similarity report interface. On the left, there is a sidebar with navigation icons and a red bar indicating a 9% similarity score. The main area is titled "Resumen de coincidencias" and displays a large "9 %" in red. Below this, it lists "Coincidencia 1 de 9" with two items:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
2	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de internet	1 %

To the right of the summary is a "Detalles de la entrega" section with the following information:

Field	Value
Identificador de entrega	1228852782
Fecha de entrega	06-Dec-2019 03:44PM (UTC-0500)
Total de entregas	1
Nombre del archivo	TESIS_DANIELA_CORRECCIONES...
Extensión del archivo	docx
Tamaño del archivo	322.62K
Suma de caracteres	120853
Número de palabras	22371
Total páginas	95

Atentamente,

  
Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mg



## CENTRO DE IDIOMAS

### RESUMEN

La Constitución de la República, reconoce a los trabajadores derechos como la estabilidad, continuidad e igualdad laboral; y, consagra los principios por los cuales estos derechos son irrenunciables e intangibles, sin embargo en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0242, y sus cinco reformas regula el denominado contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

El referido acuerdo contempla normas que afectan los derechos de los trabajadores, generándose una problemática jurídica y social sustentado en una base teórica de carácter jurídico y doctrinario.

El planteamiento se enfoca en el sentido de que la especie contractual estudiada debe ser suprimida de la legislación ecuatoriana, porque es inconstitucional y pone en riesgo la vigencia de derechos fundamentales de los trabajadores, ya que esta especie de contrato favorece la explotación de la clase trabajadora y su estabilidad laboral.

**PALABRAS CLAVE: TRABAJADOR, EMPLEADOR, ESTABILIDAD LABORAL, VULNERACIÓN DE DERECHOS.**





## CENTRO DE IDIOMAS

### ABSTRACT

The Ecuadorian Constitution grants employees' rights such as stability, continuity and equality of employment, and it establishes the principles whereby such rights are inalienable and untouchable, however, in the Labor Code and in the Ministry Agreement No. MDT-2015-0242, and its five amendments regulate the term work or service contract within its line of business.

This agreement includes regulations that impact employees' rights, thereby causing legal and social issues, sustained on a theoretical background type of both a judicial and a doctrinaire.

The approach is based on the idea that the contractual species being studied should be omitted from Ecuadorian laws, since it is unconstitutional and threatens the basic rights of employees, as this contract promotes the exploitation of workers and their employment stability.

**KEY WORDS: EMPLOYEE, EMPLOYER, EMPLOYMENT STABILITY, INFRINGEMENT OF RIGHTS.**





UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA

COMUNIDAD  
EDUCATIVA AL  
SERVICIO DEL PUEBLO

## CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 13 de noviembre del 2019

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL  
DOY FE Y SUSCRIBO

  
Dr. Wladimir Quinche Orellana, Msc.  
SECRETARIO



Cuenca, 05 de diciembre del 2019

**Señor Doctor**  
Ernesto Robalino Peña  
**DECANO DE LA UNIDAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**Su despacho**

De mis Consideraciones

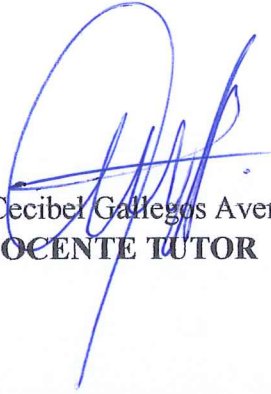
**MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO**, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante **DANIELA SALOMÉ CALDERÓN MORALES** con número de cédula **1900896075**, quien realizo su Trabajo de Titulación denominado **"LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE REGULA EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO"**, dede informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, *previo a la sustentación y defensa* el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de **40/40** correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:



Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, Mgs.  
**DOCENTE TUTOR**



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL

Yo, Daniela Salomé Calderón Morales portador(a) de la  
cédula de ciudadanía N° 1900896075 En calidad de autor/a y titular de los derechos  
patrimoniales del trabajo de titulación  
" La vulneración de los derechos de los trabajadores a consecuencia  
del acuerdo ministerial que regula el contrato por obra o servicio  
determinado dentro del giro del negocio. " de  
conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los  
Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de  
Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra,  
con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la  
publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo  
dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 13 de Noviembre de 2019

F: 



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: Cuenca, 26 de Junio de 2019.

Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Peña, Mgs.

Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

Solicitante: Daniela Salomé Calderón Morales.

Carrera: Derecho.

Año/Ciclo: Décimo Ciclo. Paralelo: Distancia.

Asunto: Solicito a usted y por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi diseño de trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de " Abogado de los Tribunales de Justicia de la República " con el título: La vulneración de los derechos de los trabajadores a consecuencia de la ley ministerial que regula el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.  
Por la favorable acogida, anticipo mi agradecimiento.

  
Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Resolución: \_\_\_\_\_

Valor \$ 5,00

N° 0166938



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, EN SESION REALIZADA EL 11 DE JULIO DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICI DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): **DANIELA SALOME CALDERON MORALES**, **TÍTULO: "LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE REGULA EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO"**. TUTOR: AB. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MGS.

Cuenca, 12 de julio de 2019.

  
Ab. Xavier Iñiguez Vivar, Mgs.  
SECRETARIO - ABOGADO





UNIVERSIDAD  
**CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

## **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

**Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE  
JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**TÍTULO:**

“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A  
CONSECUENCIA DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE REGULA EL  
CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL  
GIRO DEL NEGOCIO”

**AUTORA:**

Daniela Salomé Calderón Morales

**TUTOR:**

Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño Mgs.

**2019**

**1. TEMA.**

“DERECHO LABORAL”

**2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.**

“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL ACUERDO MINISTERIAL QUE REGULA EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO”

**3. MARCO CONTEXTUAL.**

El trabajo como un hecho humano, ha estado presente desde los inicios de la humanidad, pues el hombre desde siempre tuvo que realizar algún esfuerzo por proveerse de lo necesario para subsistir.

Las relaciones en que se insertaron los hombres como resultado de la especialización del trabajo se fueron progresivamente modificando y complicando, hasta que la creación del dinero y, con él, la producción de mercancías y el intercambio, proporcionaron una base para procesos antes inimaginables, incluyendo la acumulación de capital y el predominio del mercado sobre la sociedad (Polanyi, 2011).

Sumada a esta cuestión, se produjo un alejamiento creciente de la relación con la naturaleza desarrollada en forma espontánea, una separación del trabajo con respecto a las condiciones objetivas de su realización, al medio de trabajo y al material de trabajo. Su diferenciación definitiva se obtuvo bajo el capitalismo, cuando el trabajador fue reducido a simple fuerza de trabajo sujeta a la economía de mercado (Polanyi, 2011).

En el Ecuador, el trabajo se encuentra regulado por normas generales contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, y de manera específica por el Código del Trabajo, otra forma de regulación proviene de las normas expedidas a través de acuerdos ministeriales, dictados por el ente regulador del trabajo en el país, actualmente por el Ministerio del Trabajo.

Para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, se han incorporado en la legislación ecuatoriana diferentes formas de contrato de trabajo. Es así que el Ministro de Trabajo, a través del Acuerdo Nro. MDT-2015-0242, PUBLICADO EN EL registro Oficial Nro. 622 de fecha 6 de noviembre del 2015, expide las normas para regular el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

El acuerdo mencionado en el párrafo anterior, así como las cinco reformas a su contenido que se produjeron a través de la emisión posterior de igual número de acuerdos ministeriales, adolecen de contradicciones que ponen en riesgo los derechos de los trabajadores y afectan principios constitucionales y legales vigentes en materia laboral.

El acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0242, vulnera el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, es aplicable en empresas que realizan una actividad específica, y por lo tanto sus trabajadores deberían estar amparados por las reglas del contrato indefinido. También se determina que el contrato durará hasta que concluya la ejecución de la obra o del proyecto, aun cuando posteriormente se señala que perdura para la ejecución de obras posteriores.

De igual forma el contenido del acuerdo vulnera el derecho constitucional a la igualdad, cuando se da al empleador la facultad de

escoger a los trabajadores para la posterior ejecución de una obra o prestación de un servicio, cuando el derecho al trabajo se ha constituido ya en favor de todos los trabajadores que participaron en la primera contratación, es decir por la voluntad del empleador este derecho se suspende en perjuicio de los trabajadores que no fueron llamados.

Esta actitud del empleador, está en contra de la prohibición establecida en el Art. 44 literal i) del Código del Trabajo, que prohíbe sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2015).

Además, existe un vacío legal por cuanto no existen criterios que determinen cómo deberá proceder el empleador para escoger a los trabajadores para la ejecución de la nueva obra, ni tampoco se establece la forma en que el empleador deberá justificar que agotó todos los mecanismos necesarios para notificar al trabajador para que concurra a desempeñar actividades en la nueva obra o prestación de servicio.

También se afecta el principio de legalidad, por cuanto el trabajador no podrá demandar al empleador por despido intempestivo, salvo cuando demuestre que existían puestos de trabajo y era operacionalmente necesario que sea convocado para la ejecución de una nueva obra, situación que la realidad resulta muy difícil de ser probada.

Además existe una contradicción entre lo establecido en el Art. 9 del Acuerdo, que señala que el empleador deberá pagar al trabajador la bonificación por desahucio por el tiempo efectivo del trabajo realizado, y el Art. 170 del Código del Trabajo, que determina que la terminación del contrato de trabajo por conclusión de la obra objeto del contrato, operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad (Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242, 2015) (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2015).

Otra contradicción similar se evidencia por cuanto el Art. 3 del Acuerdo fija un período de prueba, cuando el Código del Trabajo, señala que será aplicable sólo para contratos cuya duración sea indefinida (Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242, 2015) (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2015).

Una situación bastante compleja es la prevista en el Art. 7 del Acuerdo, que señala que el empleador podrá establecer nuevas condiciones contractuales y salariales, sin embargo no se aclara que dichas condiciones no podrán implicar desconocimiento o desventaja respecto de los derechos que ya adquirió el trabajador (Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242, 2015).

También hay que mencionar que el Art. 12 del Acuerdo da la facultad al empleador para contratar nuevos trabajadores, al transcurrir un año calendario desde la terminación del último proyecto, esto contradice el principio doctrinario de la continuidad laboral y el principio de legalidad por cuanto conforme a las normas del Código del Trabajo, las acciones para exigir los derechos de los trabajadores prescriben en tres años (Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242, 2015).

Es importante manifestar que existe un principio que está vigente en todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y que de manera imperativa debe aplicarse también en el ámbito laboral, que es el de jerarquía normativa, según el cual la norma jerárquicamente inferior debe guardar armonía y ser coherente con los preceptos de la Constitución y de las normas legales de jerarquía superior. En este caso el Acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0242, debería guardar estricta relación tanto con la Constitución de la República del Ecuador como con el Código del Trabajo.

Conforme a lo manifestado en los párrafos anteriores, es evidente que se contraviene el principio de jerarquía normativa vigente en el Estado

ecuatoriano, pues no es posible que un Acuerdo ministerial, que constituye una norma jerárquicamente inferior, contenga disposiciones que desconocen y vulneran preceptos contenidos en la Constitución de la República y el Código del Trabajo.

De esta forma se pone en evidencia la inconstitucionalidad e ilegalidad no solamente de dicho Acuerdo, sino de la modalidad contractual regulada a través del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por lo cual se hace indispensable, realizar un estudio que determine si es conveniente regular de mejor forma este tipo de contrato, corrigiendo los vacíos existentes, delimitando o restringiendo las facultades del empleador, o si resulta pertinente derogarla del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Se considera que esta forma contractual es constantemente utilizada en el Ecuador, pues conforme información del propio Ministerio del Trabajo, al mes de junio del año 2017, existían 81.534 contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, firmados y registrados (Parra Castillo, 2017).

Es necesario mencionar que la problemática relacionada con la aplicación del contrato objeto de la presente investigación, tiene como escenario a la sociedad ecuatoriana, por lo tanto, la ubicación geográfica se circunscribe al Ecuador, cuya realidad sociocultural e histórica actual, así como las condiciones económicas que hoy existen, han permitido que esta modalidad contractual se aplique con mucha frecuencia.

Se debe dejar claro que para ilustrar la existencia del problema se acudirá a las estadísticas que sobre este tipo de contrato manejan las entidades estatales y de manera específica el Ministerio del Trabajo (Parra Castillo, 2017); y, en cuanto a la fundamentación teórica se estudiará el problema desde lo general a lo particular (Dávila, 2006), determinando

específicamente las características del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, y como éste se opone a los principios constitucionales y legales y a los derechos de los trabajadores ecuatorianos.

#### **4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

¿El acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0242 que regula el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, vulnera el derecho a la estabilidad laboral y a la igualdad de los trabajadores ecuatorianos y afecta el principio de supremacía constitucional y de legalidad por cuanto prescribe normas contrarias a la Constitución de la República y al Código del Trabajo?

#### **5. OBJETO DE ESTUDIO**

Derecho Laboral

#### **6. CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

Discriminación laboral y vulneración de derechos de los trabajadores.

#### **7. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA.**

Derechos humanos y pluralismo jurídico

#### **8. OBJETIVO GENERAL.**

Determinar si existe vulneración de derechos de los trabajadores ecuatorianos como consecuencia de las normas establecidas en el

acuerdo ministerial cuando regula el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

## **9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Conceptualizar los principios generales del derecho del trabajo, contrato de trabajo y las características jurídicas del contrato por obra cierta o prestación servicio determinado.
- Analizar el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.
- Determinar la problemática de las normas jurídicas que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, para garantizar los derechos de los trabajadores.

## **10. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación es de enfoque cualitativo, entendemos que: "La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 358).

La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La investigación cuantitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica (Pita Fernández & Pértegas Díaz, 2002).

## 11. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

Como fundamento teórico y conceptual de la investigación propuesta, es indispensable presentar los siguientes criterios que han sido tomados de la doctrina.

Con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores se instituyó una disciplina jurídica independiente y autónoma, denominada Derecho Laboral, cuyo objeto principal de protección es el trabajador ya que lo considera como la persona que crea bienes y sirve a la sociedad y por lo tanto es amparado por el reconocimiento de derechos y de prestaciones a través de los cuales puede procurarse una vida digna para él y su familia alcanzando un desarrollo personal integral (Díaz, 2005).

En el caso del Ecuador, la Constitución de la República y el Código del Trabajo, incorporan disposiciones específicas relacionadas con los derechos de los trabajadores, así como con los principios constitucionales y legales para su protección, de esta forma se incorporan derechos como la estabilidad laboral, la igualdad laboral, y el principio de progresividad de los derechos, el cual implica que ninguna norma podrá imponer una regresión a las conquistas y derechos laborales de los trabajadores (Corral, 2016).

Es necesario recordar que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano prevalece el principio de legalidad según el cual, ningún acto ni decisión del poder público puede estar por encima de la ley, por lo tanto todas las decisiones de los servidores del Estado deben estar adecuadas a la norma legal (Islas Montes, 2009).

Pese a la vigencia de los principios constitucionales y legales antes mencionados, en el mes de noviembre del año 2015, el Ministro del Trabajo, dicta el acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0242, que contiene

normas a través de las cuales se ponen en riesgo algunos de los derechos de los trabajadores, como bien lo resume Thalía Parra, cuando afirma:

El significado de las palabras que conforman al contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, sus características, su naturaleza, su definición, y las actividades reguladas que no giran para un mismo tipo de campo, direccionan a sostener que es un contrato introducido para solventar las necesidades de la empresa pero sin tener en cuenta los derechos adquiridos del trabajador, principalmente a su trabajo y a la estabilidad; situación que viola la norma constitucional. (Parra Castillo, 2017, pág. 102).

El planteamiento anterior permite establecer con mucha claridad que existe una problemática respecto del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por cuanto vulnera disposiciones constitucionales y legales, lo cual demuestra que esta forma contractual se incorporó mediante un acuerdo ministerial, contraviniendo incluso el principio de legalidad, sin tomar en cuenta las disposiciones constitucionales y los tratados internacionales, se introduce este contrato que va en contra de la estabilidad del trabajador y por lo tanto de la posibilidad que alcance un nivel de vida adecuado, y acorde a la dignidad humana (Parra Castillo, 2017).

También es necesario precisar algunos criterios respecto de los conceptos claves cuya comprensión es necesaria para la adecuada comprensión del problema a ser estudiado, entre los conceptos principales están los siguientes:

**El Derecho Laboral.** Es la disciplina jurídica dentro de la cual se enmarca el presente trabajo investigativo, la cual ha sido definida por

Andrade como: “una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena” (Andrade Barrera, 2011, pág. 93). En términos adaptados a la legislación ecuatoriana, el derecho laboral debe entenderse como la rama del derecho, que se ocupa de la regulación de todos los aspectos derivados de la relación jurídica existente entre el empleado y el trabajador, y que procura establecer las normas indispensables para regular el trabajo como un fenómeno de enorme trascendencia social.

**Los trabajadores.** Para presentar una definición se recurre al criterio del autor Aguilar, quien se manifiesta de la siguiente forma: “Es la persona natural que presta sus servicios lícitos y personales a otra persona, que labora bajo su dependencia por una retribución acordada en un contrato. Excepcionalmente se dice trabajador a varias personas que trabajan en grupo o en equipo” (Aguilar, 2011, pág. 125).

El Código del Trabajo, cuando presenta las definiciones generales relacionadas con este cuerpo de leyes, en su Art. 9, presenta el siguiente concepto: “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” (Congreso Nacional, Código de Trabajo, 2015, Art. 9).

Concretando un criterio en relación con este concepto, tomando como base los enunciados que constan en los párrafos anteriores, se establece que el trabajador es la persona que se obliga para con otra, denominada empleador, a prestar un servicio o ejecutar una obra, a cambio de una remuneración, este vínculo surge como consecuencia de acuerdo o contrato celebrado entre las dos partes que intervienen en la relación laboral.

**Los empleadores.** Como ya se mencionó antes una de las partes que intervienen en la relación jurídica laboral es el trabajador, la otra el empleador, que ha sido definido en la siguiente forma:

Una persona natural o jurídica (así como de un ente de hecho), que utiliza actual o potencialmente los servicios de un tercero en virtud de un negocio jurídico que les une previamente, mediante una retribución y bajo dependencia jurídica. Por tanto, el empleador es una parte del contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar y el derecho a ser remunerado. (Irureta, 2014, pág. 258)

El Código del Trabajo, en su Art. 10, presenta el concepto de empleador en la siguiente forma: "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". (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2015, art. 10).

En palabras sencillas empleador es la persona para la cual presta el servicio o ejecuta la obra el trabajador, aquella respecto de la cual se genera una relación de dependencia, pues es por cuenta u orden de ella que se debe cumplir el trabajo encomendado al trabajador, es quien asume la obligación de pagar al trabajador una remuneración y de reconocer todos los demás beneficios que le otorga la ley.

**El trabajo.** Se trata el trabajo sin duda alguna de un hecho social de mucha implicación histórica, y que incide de forma innegable en la transformación socioeconómica que ha sufrido la humanidad desde su inicio hasta los momentos actuales, sin embargo definido concretamente como el objeto por el cual se celebra una relación jurídica entre un empleador y trabajador, es entendido por Castillo como: "todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de

producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio” (Castillo, 2018, pág. 90).

El trabajo, se define entonces como la actividad que ejecuta el trabajador en la prestación de servicio o elaboración de una obra, constituye el objeto de la celebración del contrato, y se realiza a cambio de una remuneración pagada por parte del empleador.

**El contrato de trabajo.** El autor Bustamante, presenta su definición en los siguientes términos:

“Es la institución jurídica más importante del derecho del trabajo, que establece la relación jurídica entre el trabajador que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia de otra persona natural o jurídica denominada empleador a cambio de una remuneración, se regula de diferente forma de acuerdo con las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc. ” (Bustamante, 2009, pág. 12).

De acuerdo con el Código del Trabajo, se entiende por contrato de trabajo al convenio en base al cual una persona se compromete con otra, a prestarle sus servicios lícitos y personales, bajo una relación de dependencia, a cambio de una remuneración establecida en el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2015)

**El contrato de trabajo por obra cierta.** El inciso primero del Art. 16 del Código del Trabajo, lo define en la siguiente forma: “El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla” (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2015, Art.16).

No existe complejidad para entender que se trata de un contrato, donde la obligación del trabajador, es ejecutar una obra determinada, sin que para cumplir el objeto del contrato deba considerarse el tiempo que se demore su ejecución.

**El contrato de trabajo por servicio determinado.** No está definido de manera específica dentro de la legislación ecuatoriana, pero consiste como su nombre lo indica en el contrato en el cual el trabajador debe cumplir con la ejecución de un servicio determinado. La característica de este tipo de contrato, es que se aplica para contratar servicios que tienen autonomía y sustantividad propia respecto de la actividad que ejecuta el empleador (Carrasco, 2016)

**El giro del negocio.** Es el otro elemento que define el tipo de contrato escogido para este estudio, y se refiere específicamente a la actividad o negocio que ejecuta el empleador o empresa para la que presta o va a prestar sus servicios el trabajador.

**Derechos de los trabajadores.** El autor Trujillo, presenta un concepto en la forma siguiente:

“Los derechos laborales, como sabemos, nacieron con la finalidad de proteger al trabajador, a partir de la constatación de la desigualdad en la que se encontraba respecto al otro actor de la relación laboral; en esta finalidad se adoptaron dos caminos: la expedición de normas proteccionistas al trabajador y la promoción de la autodefensa de los interesados”. (Trujillo, 1986, pág. 28).

En el caso del Ecuador, los derechos de los trabajadores se encuentran reconocidos en la Constitución de la República y en el Código

del Trabajo, además se aplican todas las garantías reconocidas por los tratados y convenios internacionales vigentes en materia de trabajo, que han sido suscritos por el Estado ecuatoriano.

**El derecho a la estabilidad.** Es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, se refiere al derecho de conservar el empleo durante toda su vida laboral, sin que pueda ser separado de su trabajo, salvo la verificación de alguna de las causales previstas en la ley para la terminación de la relación laboral, o por una decisión del propio trabajador (De La Cueva, 2011).

La estabilidad laboral, como su nombre lo indica garantiza la permanencia y continuidad del trabajador en el desempeño de su trabajo, situación que es susceptible de terminar o suspenderse únicamente por los casos previstos en la ley, o porque sea el propio empleador quien decida terminar su relación jurídica laboral con el empleador.

**El derecho a la igualdad.** Como conocemos el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, se encuentra consagrado en la Constitución de la República, en el ámbito laboral hablamos de igualdad para referirnos a la equidad que debe existir respecto de las oportunidades para que las personas accedan a un trabajo determinado, sin que se establezcan restricciones, requisitos o exigencias que puedan ser discriminatorios y que afecten el derecho de la persona a acceder a la realización de un trabajo digno. (De La Cueva, 2011)

**Los acuerdos ministeriales.** Es necesario tener claro este concepto, por cuanto es vía acuerdo ministerial, que se establecen en nuestro país las normas para regular el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Para ello se presenta la siguiente definición: "acuerdo ministerial es un acto administrativo, unilateral, expedido por la autoridad competente o autoridad nominadora que

contiene decisiones de carácter general” (Reglamento para aprobación, reformas acuerdos Ministerio del deporte , 2013, pág. 2).

Se trata el acuerdo ministerial, de un acto administrativo expedido por un Ministro de Estado, a través del cual se expiden las normas para regular una situación específica, en el caso que nos ocupa el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

**El acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0242.** Es el acuerdo expedido por el Ministro de Trabajo, que aparece publicado en el Registro Oficial Nro. 622 de fecha 6 de noviembre del 2015, el cual contiene las normas para regular el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

En este acuerdo, se establecen algunos aspectos esenciales, como el ámbito de aplicación de este tipo de contrato, la duración del mismo, la posibilidad de que se establezca un período de prueba para el trabajador, la remuneración que percibirá y la forma en que será cancelada, las formas de terminación de la relación laboral, la obligación de contratar a los trabajadores para la ejecución de nuevas obras y la prestación de nuevos servicios y la forma en que ha de cumplirse, y lo relacionado con el registro que deberá llevar el empleador respecto de los trabajadores contratados.

Se trata de un acuerdo que contiene normas que contradicen y vulneran los preceptos constitucionales y legales relacionados con los derechos de los trabajadores y que por lo tanto se constituye en el objeto de estudio en el presente trabajo (Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242, 2015).

**La supremacía constitucional.** Como se mencionó en el marco contextual, las normas contenidas en el Acuerdo Nro. MDT-2015-0242, vulneran en principio de supremacía constitucional, según el cual se

considera a la Constitución como la norma jerárquicamente superior, por encima de las demás normas que conforman el ordenamiento jurídico (Chanamé, 2010).

En el Ecuador, el principio de supremacía constitucional, se encuentra previsto en el Art. 424 de la Constitución de la República, que determina que todas las normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano deben ajustarse y mantener conformidad con ella, y que en caso contrario carecerán de eficacia; de igual forma el Art. 425 de la referida Constitución, determina el siguiente orden jerárquico de aplicación de las normas: Constitución, tratados y convenios internacionales, leyes orgánicas, leyes ordinarias, normas regionales, ordenanzas distritales, decretos y reglamentos, ordenanzas, acuerdos y resoluciones y los demás actos de decisión de los poderes públicos que ejercen de alguna forma una potestad relacionada con la creación de la normativa. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República, 2008).

## **12. HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER.**

Debido a la aplicación del acuerdo ministerial Nro. MDT-2015-0242, se vulnera los derechos y los principios constitucionales y legales que protegen a los trabajadores ecuatorianos.

## **13. MÉTODOS A UTILIZARSE.**

Para la fundamentación teórica de la investigación se utilizarán los siguientes métodos:

**Método analítico sintético:** Se define en la forma siguiente:

Este método se refiere a dos procesos intelectuales inversos que operan en unidad: el análisis y la síntesis. El análisis es un

procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes. Permite estudiar el comportamiento de cada parte. La síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión o combinación de las partes previamente analizadas y posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad. (Rodríguez & Pérez, 2017, pág. 23).

**Método inductivo deductivo.** Sobre el cual Hernández Sampieri y otros afirman: “El método inductivo, es el método en el cual los investigadores parten de hechos particulares o concretos para llegar a conclusiones generales. Este método se utiliza principalmente en las ciencias fácticas (naturales o sociales) y se fundamenta en la experiencia” (Hernández Sampieri, Zapata Salazar, & Mendoza Torres, 2008, pág. 21).

Mediante la deducción se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad. Las generalizaciones son puntos de partida para realizar inferencias mentales y arribar a nuevas conclusiones lógicas para casos particulares. Consiste en inferir soluciones o características concretas a partir de generalizaciones, principios, leyes o definiciones universales. (Rodríguez & Pérez, 2017, pág. 13).

Por la naturaleza de la investigación la principal técnica utilizada será la consulta bibliográfica, que es definida por Mora, de la siguiente forma: “La investigación bibliográfica es la primera etapa del proceso investigativo que proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de un modo sistemático, a través de una amplia búsqueda de: información, conocimientos y técnicas sobre una cuestión determinada” (Mora, 2019, pág. 45).

#### 14. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Por cuanto el presente trabajo de investigación es de carácter cualitativo, no se establece población y muestra específicas.

#### 15. CRONOGRAMA DE TAREAS.

ACTIVIDADES	CALENDARIO					
	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
Elaboración del diseño de proyecto de investigación	X X X X					
Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías y conceptos		X X X X				
Elaboración de la fundamentación teórica			X X X			
Elaboración del informe de la investigación			X	X X X		
Contrastación de hipótesis, elaboración de conclusiones y recomendaciones					X	
Elaboración del informe final de la investigación					X X X	
Presentación del informe final en la secretaría de la unidad académica					X	X
Sustentación individual ante un tribunal de grado						X X X

#### 16. BIBLIOGRAFÍA.

*Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242.* Quito: Registro Oficial Nro. 622 de 6 de noviembre de 2015.

- Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral Teórico y Práctico, Jurisprudencia, Práctica Forense del Juicio Laboral Oral*. Cuenca.
- Andrade Barrera, F. (2011). *Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Barzallo, M (2012). *Practica Laboral, Análisis del Derecho Laboral ecuatoriano*. Cuenca: CARPOL
- Bustamante, C. (2009). *Manual de Derecho Laboral* . Quito: Editorial Jurídica del Ecuador .
- Carrasco, L. (08 de 06 de 2016). *Infoempleo*. Obtenido de El Contrato por Obra y Servicio: <http://blog.infoempleo.com/a/contrato-por-obra-y-servicio/>
- Castillo, R. (2018). *Empleo y condición de actividad en el Ecuador* . Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Chanamé, R. (2010). *Diccionario de Derecho Constitucional* . Lima: Adrus.
- Congreso Nacional, Código del Trabajo. (2015). Quito: Registro Oficial N°.167. Publicado el 16 de Diciembre de 2015.
- Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución de la República del Ecuador* (2008). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Corral, I. (2016). *Impacto en el Principio de Progresividad de los Derechos Laborales por el Límite a la Distribución de Utilidades en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 180-205.
- De La Cueva, M. (2011). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

- Díaz, J. (2005). *Panorama Contextualizado del Derecho del Trabajo*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández Sampieri, R., Zapata Salazar, N., & Mendoza Torres, C. (2008). *Metodología de la Investigación para Bachillerato. El Conocimiento*. México : McGRAW-HILL.
- Irureta, P. (Enero-Junio de 2014). La noción jurídica del empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)*(XLII), 251-282.
- Islas Montes, R. (2009). Sobre el Principio de Legalidad. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 99-108.
- Monesterolo, G. (2011). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Madrid: Dikinson.
- Mora, N. (2019). *La Investigación Bibliográfica*. México: Porrúa.
- Parra Castillo, T. (2017). *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS Plan constitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Atem Primaria*(9), 76-78.
- Polanyi, K. (2011). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México : Fondo de Cultura Económica.
- Registro Oficial No. 622, de 6 de noviembre del 2015, Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242.

Registro Oficial No. 672, de 19 de enero del 2016, Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0002.

Registro Oficial No. 686, de 10 de febrero del 2016, Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0002.

Registro Oficial No. 802, de 21 de julio del 2016, Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0157.

Registro Oficial No. 925, de 18 de enero del 2017, Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0271.

Registro Oficial No. 13, de 13 de junio del 2017, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0066.

*Reglamento para aprobación, reformas acuerdos Ministerio del deporte .*  
(2013). Quito: Ministerio del Deporte.

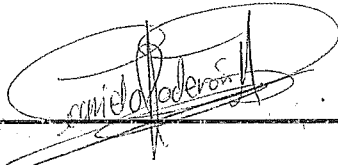
Robalino, I. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo*. (2da Edición). Quito: Fundación Antonio Quevedo.

Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista de Administración de Negocios*, 1-26.

Trujillo, J. (1986). *Derecho del Trabajo* . Quito: Pontificia Universidad Católica.

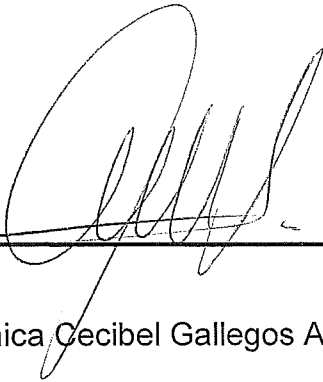
Vásquez, J. (2010) *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.

Cuenca, 26 de junio de 2019




Daniela Salomé Calderón Morales

Investigadora



Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño Mgs.

Tutora



Dr. Fausto Barrera Bravo Mgs.

Responsable de Investigación

Carrera de Derecho

Fecha:

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha:

---

Asesor Jurídico

Unidad Académica de Ciencias Sociales, Periodismo, Información y  
Derecho

**Anexo 1.- Texto Original del Acuerdo No. MDT- 2015-0242**

**Suplemento del Registro Oficial No. 622, 6 de Noviembre 2015**

**ACUERDO No. MDT-2015-0242  
(EXPÍDENSE LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR  
OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL  
NEGOCIO)**

**MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

Que el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que los numerales 16 y 17 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establecen que se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la libertad de contratación y a la libertad de trabajo;

Que el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que el régimen de desarrollo tendrá como objetivo construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que el artículo 313 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que el Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia,

siendo aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, debiendo orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social. Dicha norma contempla que son sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley;

Que el artículo 11 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar contempla que el contrato de trabajo puede ser por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio;

Que el artículo 16.1 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece que el Ministerio del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y definirá las actividades en las cuales se aplica;

Que el artículo 539 del Código del Trabajo establece que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en el Código mencionado y Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

En uso de sus facultades,

Acuerda:

EXPEDIR LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O  
SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

Capítulo I

Ámbito y condiciones particulares

Art. 1.- El presente Acuerdo regula el contrato que regirá para los trabajadores y empleadores en ejecución de obras de construcción dentro del giro del negocio y ejecución de obras y/o prestación de servicios dentro de proyectos calificados como estratégicos para el Estado ecuatoriano.

## Capítulo II

### Duración

Art. 2.- El período de duración de los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio será por el tiempo que dure la ejecución de la obra o el proyecto estratégico.

Art. 3.- En la primera contratación de la persona trabajadora se podrá fijar un período de prueba, a partir del segundo llamado no se podrá fijar un nuevo periodo de prueba.

## Capítulo III

### Remuneración

Art. 4.- La remuneración mínima que perciba el trabajador bajo esta modalidad contractual no podrá ser menor a los salarios mínimos legales - básico o sectoriales- establecidos conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. La remuneración se cancelará de forma semanal, quincenal o mensual conforme a lo acordado entre las partes y se deberá firmar el respectivo rol de pagos, en el cual se detallarán los valores recibidos por el trabajador.

Art. 5.- El empleador, de manera quincenal o mensual y previo acuerdo entre las partes, podrá cancelar la parte proporcional de los beneficios correspondientes a décimo tercera y cuarta remuneraciones, vacaciones y bonificación por desahucio proporcional al tiempo trabajado, los cuales

deberán detallarse expresamente en el rol de pagos de manera obligatoria. Los roles de pagos servirán para acreditar los rubros cancelados previamente y como respaldo para la suscripción del acta de finiquito una vez que termine la relación laboral o concluya el tiempo de la obra o servicio.

Art. 6.- Los empleadores deberán cumplir, de manera oportuna, con el pago de las remuneraciones y el cumplimiento de sus obligaciones para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conforme la ley que regula la materia.

Art. 7.- El empleador, en los llamamientos posteriores a los que se hace referencia en el Capítulo V del presente Acuerdo, se encuentra facultado a establecer nuevas condiciones contractuales y salariales, según la naturaleza del nuevo proyecto o la actividad a ejecutar, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a los salarios mínimos legales, básicos o sectoriales, según corresponda.

#### Capítulo IV

##### Terminación de la relación laboral

Art. 8.- El contrato por obra dentro del giro del negocio, terminará una vez concluida su duración conforme lo establecido en el artículo 4 de este Acuerdo, sin perjuicio de que termine por cualquiera otra de las formas contempladas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Art. 9.- Al terminar la relación laboral el empleador deberá elaborar el acta de finiquito y liquidar los haberes a los que tenga derecho el trabajador y que se encontraren pendientes de pago. El empleador estará obligado a pagar la bonificación por desahucio por el tiempo efectivo de trabajo realizado de forma proporcional, sin perjuicio de cualquier otro valor al que tuviere derecho.

Art. 10.- El empleador notificará al trabajador la fecha y hora en la que deberá acercarse a firmar el acta de finiquito, misma que deberá elaborarse y registrarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo.

## Capítulo V

### Estabilidad laboral

Art. 11.- Para la ejecución de nuevas obras o prestación de servicios, el empleador deberá contratar a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la ejecución de obras o servicios bajo esta modalidad contractual, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio y conforme a las necesidades de actividad y especialización que se requieran, siendo facultad del empleador escoger a las personas que considere, cuyos datos consten en el registro que en atención de lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, debe llevar, en concordancia con lo señalado en el artículo 2 del presente Acuerdo. Si el número de puestos de trabajo en la nueva obra o prestación de servicio es inferior al número de trabajadores que deben ser llamados, los trabajadores no convocados no pierden este derecho, por lo tanto, el empleador deberá efectuar el llamamiento para proyectos siguientes en los cuales exista la necesidad de cubrir plazas de trabajo.

Art. 12.- En todos los casos, el empleador tendrá la obligación de efectuar el respectivo llamamiento dentro de un año calendario contado desde la terminación del último proyecto para el cual prestó sus servicios el trabajador, concluido el cual caducará esta obligación y por ende el empleador se encontrará habilitado para contratar nuevos trabajadores.

Art. 13.- El llamamiento al que se hace referencia en los artículos anteriores podrá ser efectuado a través del Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE), por medio del correo electrónico registrado en

el mismo, así como por cualquier otro medio que permita la localización de la respectiva persona trabajadora.

Art. 14.- Una vez recibida la notificación o solicitud al trabajador, este deberá de acudir al lugar de trabajo al que haya sido convocado en el plazo máximo de 5 días contados desde la fecha de realizado el llamamiento. Concluido este plazo el empleador podrá llamar a otros trabajadores, quedando sin efecto la obligación de volverlos a llamar en futuras ocasiones.

Art. 15.- El empleador no tendrá la obligación de llamar a los trabajadores que anteriormente prestaron sus servicios, cuando la relación laboral previa haya terminado por causas distintas a la conclusión de la labor o actividad para la cual fue contratado. Tampoco el empleador tendrá la obligación de llamar a trabajadores que anteriormente prestaron sus servicios en actividades o especialidades que la nueva obra o prestación de servicios no requiera.

DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA.- En atención a lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, el empleador tendrá la obligación de llevar un registro de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, en el que consten los datos mencionados en la antes citada norma legal y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan. Para el efecto, se podrá efectuar este registro por medio de la página web del Ministerio del Trabajo, a través del Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo "SAITE". Los datos registrados en el mencionado sistema, podrán ser utilizados por el empleador para realizar los llamados establecidos en el artículo 16.1 del Código del Trabajo, mismos que podrán ser efectuados directamente desde dicho sistema a todos los trabajadores que el empleador requiera para cubrir su demanda de mano de obra. Esto

sin perjuicio de que el empleador utilice otros medios de llamado o localización a los trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL.- El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 20 de octubre de 2015.

**Anexo 2.- Primera Reforma al Acuerdo No. MDT-2015-0242**

**Suplemento del Registro Oficial No. 672, 19 de Enero 2016**

**ACUERDO No. MDT-2016-0002  
(REFÓRMENSE LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR  
OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL  
NEGOCIO, EXPEDIDAS MEDIANTE ACUERDO MINISTERIAL No.  
MDT-2015-0242)**

**EL MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

Que, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado; que la misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos; y. que el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad;

Que, los numerales 16 y 17 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establecen que se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la libertad de contratación y a la libertad de trabajo;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República determina que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley; y que tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que el régimen de desarrollo tendrá como objetivo construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, el artículo 340 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo;

Que, el artículo 11 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar contempla que el contrato de trabajo puede ser por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio;

Que, el artículo 16.1 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece que el Ministerio del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y definirá las actividades en las cuales se aplica;

Que, el artículo 99 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, señala que los actos normativos podrán ser derogados o reformados por el órgano competente para hacerlo cuando así se lo considere conveniente. Se entenderá reformado tácitamente un acto normativo en la medida en que uno expedido con posterioridad contenga disposiciones contradictorias o diferentes al anterior;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242 de 20 de octubre de 2015, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 622 de 06 de noviembre de 2015, el Ministerio de Trabajo expidió las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio;

Que, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, tiene como misión, definir y ejecutar políticas, estrategias, planes, programas, proyectos y servicios de calidad y con calidez, para la inclusión económica y social, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y la población que se encuentra en situación de pobreza y vulnerabilidad, promoviendo el desarrollo y cuidado durante el ciclo de vida, la movilidad social ascendente y fortaleciendo a la economía popular y solidaria;

Que, para el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, desarrolla planes y proyectos para la implementación de los servicios sociales que son de su

competencia, en cooperación con Gobiernos Autónomos Descentralizados y Entidades Cooperantes;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo establece que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en el Código mencionado y Ley de Régimen Administrativo en materia laboral; y,

En ejercicio de sus facultades,

**Acuerda:**

REFORMAR LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, EXPEDIDAS MEDIANTE ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2015-0242

**Art. 1.-** En el Artículo 1, al final del texto suprímase el signo de punto final y agregúese la siguiente frase: *"y de los programas y proyectos de servicios a grupos de atención prioritaria o que requieren servicios de protección especial ante situaciones de vulneración de derechos en las áreas de desarrollo infantil integral, servicios de atención a personas adultas mayores, servicios de atención a personas con discapacidades y servicios de protección especial que desarrolla el Ministerio de Inclusión Económica y Social a través de sus cooperantes "*.

**Art. 2.-** En el Artículo 2, al final del texto suprímase la palabra *"estratégico"*.

**Disposición final.-** El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 11 de enero de 2016.

**Anexo 3.- Segunda Reforma al Acuerdo No. MDT-2015-0242**

**Suplemento del Registro Oficial No. 686, 10 de Febrero 2016**

**ACUERDO No. MDT-2016-0018  
(REFÓRMESE EL ACUERDO MINISTERIAL No. 2015-242, NORMAS  
QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO  
DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO)**

**EL MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 establece 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 desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, los numerales 16 y 17 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establecen que se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la libertad de contratación y a la libertad del trabajo;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 154 numeral 1 dispone que las Ministras y Ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la Ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 226 establece que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias,

las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 227 señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios -entre otros- de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación y transparencia;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador, contempla que el régimen de desarrollo tendrá como objetivo construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, en el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución del República, se establece que es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 325 señala que el Estado garantizará el derecho al trabajo;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 328 dispone que la remuneración de la persona trabajadora será justa, con un salario digno que cubra al menos sus necesidades básicas y las de su familia; que su pago se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado;

Que, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No.483 el 20 de abril del 2015, en su artículo 4 añade el artículo 16.1 al Código del Trabajo creando la nueva modalidad de contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio y da al Ministerio del Trabajo potestad para regular esta modalidad contractual y definir las actividades en las cuales se la va a aplicar exclusivamente;

Que, el artículo 539 del Código de Trabajo establece que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en la normativa jurídica de carácter laboral;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 622 de 6 noviembre de 2015, el Ministerio de Trabajo expidió las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0002 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 672 de 19 de enero de 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, cambiando el contenido del artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242;

Que, en el mundo actual la producción y comercialización de productos así como la prestación de servicios requieren de modalidades contractuales que se ajusten a sus reales actividades, utilizando como base las opciones de contratación definidas en el Código del Trabajo; garantizando la generación y el mantenimiento del empleo, de la mano con la garantía de los derechos de los y las trabajadoras.

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador, y lo dispuesto en el artículo 16.1 del Código del Trabajo,

**Acuerda:**

REFORMAR EL ACUERDO MINISTERIAL No. 2015-242 NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

**Capítulo I  
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Art. 1.-** Agréguese la siguiente Disposición Transitoria:

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:**

*Única.* -Además de en las actividades descritas en el Artículo 1 del presente acuerdo; durante el año 2016 y en número no superior al 20% del total de trabajadores estables de cada empresa, se podrá utilizar la modalidad de contrato por ejecución de obra o prestación de servicio dentro del giro del negocio para la contratación de trabajadores dedicados exclusivamente a actividades de producción que tengan como fin atender un incremento excepcional de la demanda de bienes que son producidos por empresas manufactureras para la fabricación y producción de sus bienes. La verificación de la correcta aplicación de este contrato será controlada por las autoridades competentes de trabajo.

**DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 25 de enero de 2016.

**Anexo 4.- Tercera Reforma al Acuerdo No. MDT-2015-0242**

**Registro Oficial No. 802, 21 de Julio 2016**

**ACUERDO No. MDT-2016-0157  
(REFÓRMESE EL ACUERDO MINISTERIAL No. 2015-242, NORMAS  
QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO  
DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO)**

**EL MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

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

Que, los numerales 16 y 17 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas el derecho a la libertad de contratación y a la libertad de trabajo;

Que, el numeral 1, del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;

Que el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que el régimen de desarrollo tendrá como objetivo construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y

sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que el artículo 313 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que el Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia, siendo aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, debiendo orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social. Dicha norma contempla que son sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley;

Que, el artículo 11 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar contempla que el contrato de trabajo puede ser por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio;

Que, el artículo 16.1 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece que el Ministerio del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y definirá las actividades en las cuales se aplica;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo establece que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en el Código mencionado y Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 622 de 6 noviembre de 2015, el Ministerio de Trabajo expidió las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0002 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 672 de 19 de enero de 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, cambiando el contenido del artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0018 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 686 del 10 de febrero de 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, agregando la disposición Transitoria Única;

Conforme a las atribuciones conferidas en el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República, y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

**Acuerda:**

Reformar el Acuerdo Ministerial No. 2015-242 que establece las normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio.

**Art. Único.-** Sustitúyase la Disposición Transitoria Única del Acuerdo Ministerial No. MRL-2015-242, de fecha 6 noviembre de 2015, por la siguiente:

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

*Única.- Además de en las actividades descritas en el Artículo 1 del presente acuerdo; durante los años 2016 y 2017 en número no superior al 20% del total de trabajadores estables de cada empresa, se podrá utilizar la modalidad de contrato por ejecución de obra o prestación de servicio dentro del giro del negocio para la contratación de trabajadores dedicados exclusivamente a actividades de producción, que tengan como fin atender un incremento excepcional de la demanda de bienes que son producidos por empresas manufactureras para la fabricación y producción de sus bienes. La verificación de la correcta aplicación de este contrato será controlada por las autoridades competentes de trabajo.*

*Exceptuase del porcentaje señalado en el inciso anterior a las contrataciones que realicen las empresas públicas o privadas para las actividades relacionadas al cambio de matriz productiva.*

## **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 29 de junio de 2016.

**Anexo 5.- Cuarta Reforma al Acuerdo No. MDT-2015-0242**

**Registro Oficial No. 925, 18 de Enero 2017**

**ACUERDO No. MDT-2016-0271  
(REFÓRMESE EL ACUERDO No. MDT-2015-0242, EXPÍDENSE LAS  
NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO  
DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO)**

**EL MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

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

Que, los numerales 16 y 17 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas el derecho a la libertad de contratación y a la libertad de trabajo;

Que, el numeral 1, del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que el régimen de desarrollo tendrá como objetivo construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del

desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, el artículo 313 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que el Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia, siendo aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, debiendo orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social. Dicha norma contempla que son sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley;

Que, el artículo 11 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar contempla que el contrato de trabajo puede ser por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio;

Que, el artículo 16.1 del Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica para la Justicia laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece que el Ministerio del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y definirá las actividades en las cuales se aplica;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo establece que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en el Código mencionado y Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

Que, el artículo 3 del Mandato Constituyente 8 manifiesta que se podrán

celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 622 de 6 noviembre de 2015, el Ministerio de Trabajo expidió las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0002 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 672 de 19 de enero de 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, cambiando el contenido del artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0018 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 686 del 10 de febrero de 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, agregando la disposición Transitoria Única;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0157 publicado en el Registro Oficial No. 802 del 21 de Julio del 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, modificando la disposición Transitoria Única;

Conforme a las atribuciones conferidas en el numeral 1 del artículo 154 de

la Constitución de la República, y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

**Acuerda:**

Reformar el Acuerdo Ministerial No. MDT- 2015-242 que establece las normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio

**Art. Único.-** Al final del artículo uno, agréguese lo siguiente:

*"De igual manera este contrato es aplicable para aquellos trabajadores/as que realicen actividades de servicios complementarios, entendiéndose como actividades complementarias las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. "*

**DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 23 de noviembre de 2016.

**Anexo 6.- Quinta Reforma al Acuerdo No. MDT-2015-0242**

**Registro Oficial No. 13, 13 de Junio 2017**

**ACUERDO No. MDT-2017-0066  
(REFÓRMESE EL ACUERDO MINISTERIAL No. MDT- 2015-242 QUE  
ESTABLECE LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR  
OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL  
NEGOCIO)**

**EL MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

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

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, numerales 16 y 17 reconoce y garantiza a las personas el derecho a la libertad de contratación y a la libertad de trabajo;

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 154, numeral 1 establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 276, numeral 2 contempla que el régimen de desarrollo tendrá como objetivo

construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, Constitución de la República del Ecuador en su artículo 313 determina que el Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia, siendo aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, debiendo orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social. Dicha norma contempla que son sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley;

Que, el Código del Trabajo en su artículo 11 establece que el contrato de trabajo puede ser por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio;

Que, el Código del Trabajo en su artículo 16.1 establece que el Ministerio del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y definirá las actividades en las cuales se aplica;

Que, el Código del Trabajo en su artículo 539 señala que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en el Código mencionado y Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 622 de 6 noviembre de 2015, el Ministerio

de Trabajo expidió las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0002 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 672 de 19 de enero de 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, cambiando el contenido del artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0018 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 686 del 10 de febrero de 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, agregando la disposición Transitoria Única;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0157 publicado en el Registro Oficial No. 802 del 21 de Julio del 2016, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, modificando la disposición Transitoria Única;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0271 publicado en el Registro Oficial No. 925 del 18 de enero de 2017, el Ministerio de Trabajo reformó las Normas que regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio, modificando el contenido del artículo 1, incluyendo dentro del ámbito de aplicación de este contrato a los trabajadores/as que realicen actividades de servicios complementarios;

Conforme a las atribuciones conferidas en el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República, y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

## **Acuerda:**

REFORMAR EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT- 2015-242 QUE ESTABLECE LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

**Art. Único.-** Sustitúyase la Disposición Transitoria Única por la siguiente:

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.-** *Además de las actividades descritas en el Artículo 1 del Acuerdo Ministerial 0242-2015; durante los años 2017, 2018 y 2019 en número no superior al 20% del total de trabajadores estables de cada empresa, se podrá utilizar la modalidad de contrato por ejecución de obra o prestación de servicio dentro del giro del negocio para la contratación de trabajadores dedicados exclusivamente a actividades de producción, que tengan como fin atender un incremento excepcional de la demanda de bienes que son producidos por empresas manufactureras para la fabricación y producción de sus bienes. La verificación de la correcta aplicación de este contrato será controlada por las autoridades competentes de trabajo.*

*Exceptuase del porcentaje señalado en el inciso anterior a las contrataciones que realicen las empresas públicas o privadas para las actividades relacionadas al cambio de matriz productiva.*

## **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 25 de abril de 2017.

**Anexo 7.- Modelo de contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.**

**CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO**  
**DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO**

Comparecen, a la celebración del presente Contrato, por una parte la empresa Constructora Vial Yacuambi Malumacom Cia. Ltda., debidamente representada por el señor Manuel Trinidad Morocho López en su calidad de Gerente, y a quien en adelante para efectos de este contrato se le llamará **EL EMPLEADOR**; y por otra parte, el señor Gregorio Manuel Pérez Martínez, por sus propios y personales derechos, en su calidad de **TRABAJADOR**. Los comparecientes son mayores de edad, capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente, convienen en celebrar un contrato de trabajo por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: ANTECEDENTES.-** a). La empresa Constructora Vial Yacuambi Malumacom Cia. Ltda., es una compañía constituida para la ejecución de obras civiles a través del Sistema Nacional de Contratación Pública, de la República del Ecuador, con domicilio en el cantón Yacuambi de la provincia de Zamora Chinchipe; b). La empresa Constructora Vial Yacuambi Malumacom Cia. Ltda., ha sido declarada en el concurso de ofertas y ha recibido la adjudicación del Contrato para la Construcción del Parque Central de la parroquia La Paz, a ejecutarse en la parroquia La Paz del cantón Yacuambi, de la provincia de Zamora Chinchipe; c). Para la ejecución del Contrato singularizado en el numeral anterior, se ha planificado dos fases. La primera denominada de planificación civil, remoción de suelo, excavación de canales para la posterior colocación de cimientos y bordillos circundantes del área del parque, y de cámaras de hormigón para la colocación de transformadores y cableados para la

iluminación del parque. Esta fase se ejecutará entre enero del 2018 a mayo del 2018, para lo cual se requiere contratar servicios determinados dentro del giro de negocio de maestros de obra, albañiles, operadores de retroexcavadora, choferes, ayudantes de mampostería; d). Por su parte el señor Gregorio Manuel Pérez Martínez, de profesión artesano de la construcción, declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo de maestro de obra; y e). Este contrato se suscribe con fundamento en lo establecido en el Art. 16.1 del Código del Trabajo, así como en las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo en el Acuerdo Ministerial Nro. No. MDT-2015-0242, que tratan sobre el contrato de trabajo por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

**SEGUNDA: OBJETO.-** Con los antecedentes mencionados, el Empleador contrata los servicios lícitos, personales y exclusivos del Trabajador obligándose para con el Empleador a ejercer el cargo de MAESTRO DE OBRA, dentro de la primera fase de ejecución del Contrato de Construcción Parque Central de la parroquia La Paz, por lo tanto será responsable de todas las actividades referentes a las funciones para las cuales se le contrata, con eficiencia y profesionalismo; utilizando para ello todos los medios con los que cuenta el empleador para el mejor cumplimiento de sus funciones

**TERCERA: JORNADA ORDINARIA.-** El TRABAJADOR se obliga y acepta laborar por jornadas de trabajo, en conformidad con el Art. 47 del Código de Trabajo, de lunes a viernes de 08h00 a 17h00 (incluye una hora de almuerzo).

**CUARTA: REMUNERACIÓN.-** El EMPLEADOR pagará la TRABAJADOR por la prestación de sus servicios la remuneración de SEISCIENTOS CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD \$ 650,00). De estos valores se restarán los descuentos correspondientes a los aportes personales al IESS y demás establecidos por la ley o

dispuestos por autoridad competente. El EMPLEADOR reconocerá también a la TRABAJADOR las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación laboral.

**QUINTA: PLAZO.-** En el presente contrato, conforme lo estipula el Art. 15 del Código del trabajo, se establece un período de prueba de 90 días, dentro del cual podrá darse por terminado libremente por las partes. Luego de este plazo se entenderá prorrogado hasta el término de conclusión del Contrato en la primera fase, que se contará desde la fecha de suscripción del presente contrato hasta el 31 de mayo del año 2018, en cuyo momento se procederá a la liquidación en los términos previstos en el artículo 185 del Código de Trabajo.

**SEXTA.- LUGAR DE TRABAJO.-** El TRABAJADOR, desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado, en el lugar de ejecución de la obra, esto es en la cabecera parroquial de la parroquia La Paz, del cantón Yacuambi, de la provincia de Zamora Chinchipe, en la República del Ecuador, o en cualquier otro lugar en que fuere necesaria su presencia para el cumplimiento de las funciones asignadas.

**SÉPTIMA: OBLIGACIONES GENERALES DEL TRABAJADOR.-** En lo que respecta a las obligaciones, derechos y prohibiciones del empleador y trabajador, se sujetan a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo y este contrato. El trabajador, además de cumplir con las tareas específicas determinadas, en forma general se obliga a lo siguiente:

1. A observar, en forma rigurosa y estricta, las obligaciones y prohibiciones que el Código del Trabajo le imponen, en especial las contempladas en los Arts. 45 y 46 del mencionado cuerpo legal;
2. Acatar las disposiciones impartidas por parte del EMPLEADOR, así

como del profesional técnico y específicamente de los ingenieros que estará a cargo de la dirección técnica para la planificación y ejecución de la obra.

3. Asistir puntualmente a su lugar de trabajo y a controlar que el personal a su cargo, cumpla puntualmente con las jornadas y horarios de trabajo.
4. A asignar tareas a cada uno de los trabajadores que cumplirán sus actividades dentro de la ejecución del contrato de construcción.
5. A realizar pedidos de materiales de construcción o de prestación de servicios conforme a las directrices del personal técnico encargado de la planificación y ejecución del contrato.
6. A atender los requerimientos de la comunidad de la parroquia La Paz, respecto de la naturaleza del proyecto de construcción y del avance en la ejecución del mismo.
7. A trasladar los requerimientos de la comunidad de la parroquia La Paz al empleador o al personal técnico encargado de la planificación y construcción de la obra.
8. A cumplir el horario establecido;
9. A concurrir a las Juntas, Reuniones y a todos los actos institucionales para los cuales fuere convocado oportunamente;
10. Aceptar y cumplir con las disposiciones y sugerencias emanadas de las autoridades y representantes de la compañía;
11. A mantener un comportamiento digno y edificante ante sus compañeros. y,
12. Cumplir con todas las normas disciplinarias vigentes en la compañía.

**OCTAVA: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.-** Con la finalidad de medir y cuantificar el avance de sus labores, dentro de la ejecución de la primera fase del Contrato de Construcción, EL TRABAJADOR entregará informes quincenales de labores bajo los formatos que le entregue o acuerde con el EMPLEADOR. En todo caso el EMPLEADOR está facultado para evaluar periódicamente como y cuando creyere conveniente los mencionados avances.

**NOVENA: LEGISLACIÓN APLICABLE.-** En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

**DÉCIMA: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-** En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinado por la Ley.

**DÉCIMA PRIMERA: SUSCRIPCIÓN.-** Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de Yacuambi, a los 03 días del mes de enero del año 2018.

**EMPLEADOR**

**TRABAJADOR**