



Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**La aplicación del principio de estabilidad laboral
de los trabajadores en el contrato por obra o
servicio determinado dentro del giro del negocio**

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
Abogado

Autor

Mateo Sebastián Enderica Ochoa

Director

Sebastián Diego Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador

Año 2025

DEDICATORIA

A mi hermano Iván y a mi cuñada Angélica, quienes han sido un ejemplo constante de rectitud, perseverancia y sabiduría. Su orientación, apoyo y sus palabras de aliento han guiado los momentos más decisivos de mi vida, ayudándome a crecer no solo como profesional, sino también como un ser humano íntegro, justo y fuerte.

A mi querida Doménica, quien ha sido una luz en mi camino y un motor constante que me impulsa a seguir adelante. Su presencia ha iluminado incluso los momentos más difíciles, recordándome que siempre hay razones para continuar. Gracias por tu fe inquebrantable en mí, por tu compañía en cada paso y por motivarme a superar cada obstáculo con determinación y esperanza.

A mis padres, por su amor incondicional y constante preocupación por mi bienestar. Su apoyo silencioso, sus sacrificios y su confianza han sido la base firme sobre la que he podido construir mis metas. No hay palabras suficientes para agradecer todo lo que han hecho por mí.

Y, con especial amor, a mi abuelita. Aunque ya no está conmigo, su presencia sigue viva en cada uno de mis logros. Fue ella quien me enseñó, con su ejemplo, el valor de la humildad, la importancia del amor al prójimo y la fortaleza de enfrentar las dificultades con una sonrisa. Su legado ha sido uno de los pilares más importantes en mi vida, y su memoria es una fuente constante de inspiración y propósito.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad por el apoyo parcial financiero
brindado durante mi formación académica.
Asimismo, expreso mi profundo reconocimiento al
profesor Sebastián Medina, quien con sus cátedras y
constante motivación despertó en mí un genuino interés
por el Derecho Laboral, orientando con claridad y
entusiasmo mi vocación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iii
Resumen	iv
Abstract	v
CAPÍTULO 1 LA ESTABILIDAD LABORAL.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Definición y Principios Relacionados	3
1.3 Fundamentos Internacionales de la Estabilidad Laboral	7
1.4 Importancia de la Estabilidad Laboral en el contexto ecuatoriano.....	8
1.5 Marco Normativo de la Estabilidad Laboral en Ecuador	9
1.5.1 Análisis del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador en relación a la Estabilidad Laboral	9
1.5.2 El contrato indefinido como modalidad típica de contratación.....	11
1.6 Terminación del contrato de Trabajo	11
1.6.1 Causas previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo.....	11
1.6.2 El despido intempestivo	15
1.6.2.1 Protección frente al despido intempestivo.....	15
1.6.2.2 Despido Ineficaz e Indemnizaciones adicionales a consecuencia del Despido Intempestivo.....	16
CAPÍTULO 2 EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO	19
2.1 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar de 2015 sobre el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio	19
2.2 Definición, Características y Finalización del Contrato por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio	20
2.2.1 Definición.....	20
2.2.2 Características	21
2.2.3 Reglas sobre la finalización del contrato.....	23
2.3 Diferencias y Semejanzas entre los Contratos de Temporada y de Obra Cierta, frente al Contrato por Obra y Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio.....	24
CAPÍTULO 3 El principio de estabilidad laboral en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.....	27
3.1 Adecuación de la estabilidad laboral en el contrato por obra servicio determinado dentro del giro del negocio, frente a los contratos de naturaleza indefinida.	28
3.1.1 Desventajas del Contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio referente a la estabilidad laboral.....	31
3.2 Diferencias sustanciales de la Estabilidad Laboral entre el Contrato por Obra o Servicio Determinado dentro del giro del negocio frente al Contrato Indefinido.	33
Conclusión.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

Resumen

El presente trabajo de investigación analiza la aplicación del principio de estabilidad laboral en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, modalidad introducida en el ordenamiento ecuatoriano mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar 2015. Esta figura contractual pretende dotar de flexibilidad a la relación laboral sin comprometer los derechos del trabajador, especialmente la permanencia en el empleo. Sin embargo, el estudio revela que la estabilidad ofrecida por este tipo de contrato es de carácter condicionado y no se equipara a la estabilidad garantizada en los contratos indefinidos.

Se examinan los principios fundamentales del Derecho Laboral relacionados a la estabilidad, como son la irrenunciabilidad, la favorabilidad y la progresividad, así como el marco constitucional y normativo vigente, específicamente el artículo 16.1 del Código de Trabajo y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136 que lo desarrolla. A través del análisis dogmático y normativo, se identifican inconsistencias en la aplicación de las reglas de recontractación y en la protección efectiva del trabajador ante el cese del vínculo laboral.

De lo analizado permite concluir que esta modalidad contractual, si bien responde a necesidades legítimas de empleadores, puede ser utilizada de forma abusiva si no se establecen criterios objetivos y mecanismos de control adecuados, vulnerando el principio de estabilidad. En tal virtud, se ve la necesidad de reformas normativas que delimiten su aplicación de manera más objetiva, garantizando una verdadera prioridad efectiva de recontractación y derechos laborales equiparables a los del resto de trabajadores.

Palabras clave:

Continuidad, Contrato Temporal, Prioridad de recontractación, Estabilidad laboral, Giro del negocio

THE APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF JOB STABILITY FOR WORKERS IN CONTRACTS FOR SPECIFIC WORK OR SERVICES WITHIN THE SCOPE OF THE BUSINESS

Abstract

This research analyzes the application of the principle of job stability in fixed-term contracts for specific work or services within the core business— a contractual modality introduced into Ecuadorian law by the Organic Law for Labor Justice and Recognition of Domestic Work of 2015. This figure seeks to bring flexibility to labor relations without compromising workers' rights, particularly the right to job permanence. However, the study reveals that the stability provided by this type of contract is conditional and does not match the stability guaranteed under indefinite-term contracts.

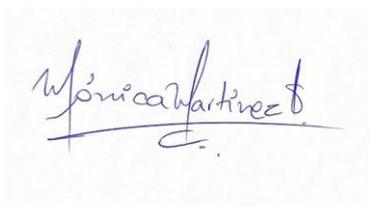
The research explores key labor law principles related to job stability, including inalienability, favorability, and progressiveness, along with the current constitutional and regulatory framework— specifically Article 16.1 of the Labor Code and Ministerial Agreement No. MDT-2020-136. Through a dogmatic and normative analysis, the study identifies inconsistencies in the application of rehiring rules and in the effective protection of workers following the termination of the employment relationship.

The conclusion posits that while this contractual modality addresses legitimate business needs, it may be subject to misuse if objective criteria and effective oversight mechanisms are not implemented, thereby weakening the principle of job stability. Accordingly, the study emphasizes the need for legal reforms that clearly define its application, ensuring a genuine and effective rehiring priority and labor rights that are comparable to those enjoyed by other workers.

Keywords:

Continuity, core business, job stability, priority of rehiring, temporary contract

Approved by:

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, PhD (C)
Cod. 29598

CAPÍTULO 1

LA ESTABILIDAD LABORAL

1.1 Antecedentes

Para comprender la estabilidad laboral es fundamental analizar el concepto de trabajo, su evolución histórica y las transformaciones en las relaciones laborales que han impulsado la búsqueda de condiciones de continuidad en el empleo. Esta reflexión permite identificar cómo la protección del trabajador se ha configurado como un pilar esencial en el Derecho del Trabajo.

El trabajo se define como la actividad realizada por la persona con su propio esfuerzo físico e intelectual, que produce bienes y servicios con el objeto de transformar la naturaleza y poner esa realidad a disposición de los miembros de una comunidad (Bosio, citado en Monesterolo, 2020, pg.26). Karl Marx (1867) sostiene que el trabajo es el medio mediante el cual se crea valor dentro del sistema capitalista, mientras que Podetti (1997) lo considera la base que estructura las relaciones sociales y económicas. Estas perspectivas clásicas resaltan la importancia del trabajo como elemento vital tanto para la subsistencia individual como para el desarrollo colectivo.

La necesidad del trabajo surge como respuesta a la demanda constante de recursos y bienestar. Desde tiempos remotos, el ser humano ha empleado su capacidad productiva para transformar el entorno y asegurar su subsistencia, dando lugar a diversas formas de organización social y económica. Monesterolo (2020) describe cómo, en las primeras etapas, las relaciones laborales se centraban en la realización de tareas puntuales sin contar con marcos normativos que protegieran al trabajador, situación que históricamente generó una alta vulnerabilidad.

La llegada de la modernización industrial intensificó la precarización del empleo y dificulta el mantenimiento de vínculos laborales continuos. Para alcanzar mayores niveles de eficiencia y adaptarse a un mercado volátil, los empleadores optaron por modelos contractuales flexibles que privilegiaban los contratos temporales. Kalleberg (2009) explica que esta tendencia hacia la flexibilidad ha contribuido a la inseguridad laboral, afectando la capacidad del trabajador para planificar su futuro de manera estable, mientras Boscan (2015) señala que dicha estrategia incrementa la vulnerabilidad de la relación laboral.

Como respuesta a los modelos contractuales marcados por la temporalidad y la incertidumbre, surge la necesidad de garantizar la permanencia en el empleo. En contratos destinados a la ejecución de tareas o proyectos específicos, el vínculo laboral se extingue al concluir la obra o servicio, lo que impide al trabajador planificar su desarrollo de forma continua. Concha (2014) destaca que esta situación contrasta con el derecho fundamental a la estabilidad laboral, evidenciando la urgencia de establecer mecanismos que aseguren la continuidad del empleo.

La posición de debilidad del trabajador se fundamenta en la relación de dependencia que mantiene frente al empleador, quien dispone de mayores recursos y poder de negociación, generando un desequilibrio. Núñez Rodas (2016) subraya que la ausencia de mecanismos legales robustos y de un respaldo institucional efectivo dificulta la defensa del trabajador ante prácticas arbitrarias como despidos injustificados o modificaciones unilaterales reforzando su situación de vulnerabilidad.

Frente a este escenario, el contrato de tracto sucesivo se plantea como una alternativa que favorece la continuidad y estabilidad en el empleo. Trujillo (1986) explica que, a diferencia de los contratos limitados a la culminación de una obra, este tipo de contrato se renueva periódicamente, extendiendo la relación laboral en el tiempo y ofreciendo al trabajador un ingreso regular que reduce la incertidumbre inherente a los modelos temporales. De esta manera, el contrato indefinido constituye una de las principales herramientas para garantizar la estabilidad laboral, ya que la relación laboral no se agota con un acto puntual, sino que se prolonga en el tiempo, ofreciendo seguridad en el empleo y permitiendo al trabajador planificar su desarrollo personal y profesional, lo que fortalece su posición frente al despido.

La naturaleza del contrato de tracto sucesivo puede generar beneficios para ambas partes y a la vez desafíos. Para el trabajador, significa la posibilidad de invertir en su formación, desarrollar una carrera profesional estable y acceder a beneficios sociales que refuercen su seguridad económica. Para el empleador, disponer de un equipo consolidado y experimentado contribuye a mejorar la eficiencia y la productividad, creando un clima de confianza y compromiso. Boscan (2015) enfatiza que este modelo contribuye a un entorno laboral más predecible y equitativo.

Las reformas en la legislación laboral han intentado limitar el uso de contratos que fomenten la precariedad, estableciendo un marco jurídico que evite despidos arbitrarios y

proteja los derechos del trabajador. Espinoza (2023) argumenta que un respaldo normativo sólido es esencial para equilibrar la asimetría de poder en la relación laboral, garantizando condiciones de trabajo dignas y seguras.

La transformación de las relaciones laborales, que ocurre con el paso del tiempo en el contrato de tracto sucesivo, permite un avance significativo hacia un entorno de trabajo más justo y estable. Paguy Duchí (2023) sostiene que la continuidad y seguridad en el empleo son fundamentales para el desarrollo profesional y social, ayudando a contrarrestar la histórica vulnerabilidad del trabajador derivada de su dependencia y de la desigualdad en el poder de negociación.

El recorrido histórico y la evolución de las relaciones laborales demuestran la importancia de reconocer la estabilidad laboral como un principio fundamental. Ortega Caicedo y Cabrera Vargas (2023) afirman que este principio no solo protege al trabajador frente a despidos arbitrarios, sino que también establece un equilibrio entre los derechos y obligaciones de ambas partes, promoviendo condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral de la sociedad.

1.2 Definición y Principios Relacionados

Grisolia (2015) define a la Estabilidad Laboral como un principio que pretende garantizar a los trabajadores la continuidad en sus empleos, protegiéndolos contra despidos arbitrarios y asegurando condiciones de trabajo dignas, buscando equilibrar la relación entre empleadores y empleados, promoviendo la seguridad en el empleo y fomentando relaciones laborales justas y equitativas. Promueve que un trabajador pueda conservar su empleo indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente definidas o en circunstancias excepcionales.

Según Monesterolo, la estabilidad laboral es el derecho que tiene toda persona trabajadora a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de la capacidad laboral, mientras no surja alguna causa de terminación del contrato de trabajo (2020). Este concepto implica que la relación laboral debe mantenerse en el tiempo, brindando al trabajador la seguridad de que su empleo no será privado sin un motivo válido que lo justifique.

Sin embargo autores como Rubio (1999) indican que no se debe confundir la estabilidad con la continuidad, ya que estabilidad hace relación a uno de los aspectos del

principio, mientras que continuidad es más genérico, se mantiene con el tiempo, tal cual lo busca evocar el principio. Si bien hay esta diferencia sobre el uso adecuado del término, los autores evocan el mismo principio pese que se lo encuentre con diferentes términos, así como menciona Plá Rodríguez (2015) que continuidad se acerca más a lo que manifiesta el principio y a su vez es la denominación más usada.

Duque Ruíz (2021) afirma que la estabilidad laboral puede comprenderse en dos dimensiones: absoluta y relativa. La estabilidad absoluta se configura cuando el contrato de trabajo no puede darse por terminado, lo que obliga a que el trabajador sea reincorporado a su puesto en caso de despido. En contraste, la estabilidad relativa se aplica en aquellas situaciones en las que la relación laboral puede disolverse de forma unilateral por parte del empleador, obligándolo a compensar al trabajador mediante un resarcimiento económico, en lugar de garantizar su reintegración. Ambas clasificaciones buscan, en última instancia, proteger al trabajador, aunque desde perspectivas distintas: mientras que la estabilidad absoluta se orienta a asegurar la continuidad del empleo, la estabilidad relativa se centra en ofrecer una compensación monetaria frente a la terminación del vínculo laboral. No significa que el trabajador no pueda ser separado de su empleo en ninguna circunstancia, sino que dicha separación debe estar debidamente justificada y ajustada a la normativa laboral vigente.

Además, Obregón (2016) clasifica a la estabilidad laboral relativa como propia e impropia. La propia se configura cuando la normativa ofrece al trabajador la posibilidad de elegir entre recibir una indemnización o ser reintegrado a su puesto en caso de despido, decisión que puede depender de lo establecido legalmente, del propio trabajador, del juez o del empleador. En estos casos, se abonan las remuneraciones devengadas desde el despido hasta la eventual reincorporación o pago de indemnización. Por otro lado, la modalidad impropia se caracteriza porque, ante la terminación de la relación laboral, el trabajador tiene derecho únicamente al pago de una indemnización.

La continuidad no solo beneficia al trabajador, sino también al empleador, quien puede contar con una fuerza laboral comprometida y estable, favoreciendo el crecimiento y la productividad empresarial. Sin embargo, este modelo no implica que el trabajador sea intocable; su permanencia está condicionada al cumplimiento de las normas internas y a la ausencia de faltas graves, como actos de indisciplina o incumplimientos sustanciales de sus obligaciones. Según Espinoza (2023), este equilibrio entre la seguridad del trabajador y las facultades del empleador garantiza que cualquier desvinculación sea producto de una causa

legítima, ajustada a la normativa laboral vigente y con la indemnización correspondiente según el caso.

Debemos entender que el principio de la Estabilidad Laboral no opera de manera aislada, sino que se complementa relacionándose con otros principios generales del derecho laboral que refuerzan su aplicación y alcance. En conjunto, estos principios consolidan un marco jurídico que no solo ampara el derecho al trabajo, sino que también promueve condiciones dignas y justas en el ámbito laboral.

Los principios de protectores del trabajador se fundamentan en la necesidad de ofrecer condiciones laborales justas y seguras, reconociendo al empleado como la parte más vulnerable dentro de la relación de trabajo. Su propósito es impedir que las decisiones unilaterales del empleador generen desventajas para el trabajador, preservando los derechos que ha adquirido a lo largo del tiempo y asegurando la continuidad del empleo. Según Podetti (1997), se considera derecho adquirido aquel beneficio que se consolida mediante la duración de la relación laboral y que posee un alcance permanente y personal. En otras palabras, cualquier mejora en las condiciones de trabajo debe mantenerse intacta, sin que el empleador pueda reducirla de forma arbitraria. De esta manera, el principio de protección garantiza la estabilidad y la integridad de los derechos laborales, evitando retrocesos que puedan menoscabar la dignidad y seguridad del trabajador. Además, el artículo 11, numeral 8, refuerza este enfoque al asegurar el desarrollo progresivo de los derechos y evitar retrocesos en las garantías laborales.

Tal como el principio de Favorabilidad establece que, ante dudas interpretativas, se debe optar por la interpretación más beneficiosa para el trabajador. Así, el artículo 326, numeral 3, de la Constitución de la República del Ecuador dispone que, en caso de incertidumbre sobre el alcance de las normas laborales, estas se apliquen en el sentido que favorezca a la persona trabajadora. En consonancia, (Páez, citado en Monesterolo, 2020, pg.27) siempre que la duda no contradiga la voluntad del legislador, es imperativo interpretar la norma de manera que proteja al trabajador. De este modo, el principio de favorabilidad se configura como una herramienta clave para garantizar condiciones justas, seguras y estables en la relación de trabajo, protegiendo a los trabajadores de interpretaciones restrictivas que pudieran vulnerar sus derechos.

A su vez Monesterolo (2020) expone dos reglas fundamentales en materia de protección laboral: la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más

beneficiosa. La regla de la norma más favorable establece que, si existen diversas normas aplicables a un mismo caso, se debe optar por aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador, sin perder de vista el sentido objetivo de la norma, es decir, basándose en su naturaleza y no en interpretaciones subjetivas. Por otro lado, la regla de la condición más beneficiosa dispone que la implementación de una nueva norma laboral nunca deberá disminuir las condiciones más favorables previamente otorgadas al trabajador; en consecuencia, se utilizará la norma anterior cuando resulte más beneficiosa para el trabajador.

El principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales también está consagrado en el artículo 326, de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 2, que establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario. El principio de irrenunciabilidad impide que los trabajadores renuncien o negocien en su perjuicio los derechos reconocidos por la normativa, garantizando su protección frente a posibles abusos, mientras que el principio de intangibilidad asegura que los derechos laborales previamente establecidos no pueden ser modificados ni disminuidos, es decir, garantiza que los beneficios adquiridos por los trabajadores mantengan su validez y, en caso de intentar reducirlos, cualquier cambio se considera nulo e inaplicable.

Según Plá Rodríguez (2015), las normas laborales tienen un carácter imperativo precisamente para evitar que, por necesidad o desconocimiento, los trabajadores se priven de sus beneficios (pg. 118). Además, la irrenunciabilidad complementa el principio protector, al impedir que los trabajadores sean colocados en situaciones de desventaja. Como señala Pacheco (2015), este principio refuerza la tutela del trabajador dentro de la relación laboral (pg. 597).

Más allá de su impacto individual, la irrenunciabilidad protege la estabilidad social y familiar. Trujillo (1986) destaca que el derecho laboral no sólo ampara los intereses del trabajador, sino también los de su entorno y la sociedad en general (pg. 48).

Según Monesterolo (2020), el principio de intangibilidad prohíbe que los derechos laborales adquiridos sean desmejorados o reducidos, garantizando su protección inalterable. Aunque la Constitución reconoce también el principio de progresividad, que permite la evolución normativa en beneficio del trabajador, lo esencial es que, en virtud del principio de intangibilidad, los derechos consagrados se mantengan sin disminución injustificada.

1.3 Fundamentos Internacionales de la Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral se sustenta en diversos instrumentos internacionales que el país ha ratificado, integrándolos en su marco jurídico y reafirmando su compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores.

Uno de los pilares fundamentales es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que en su artículo 23.1 establece que todas las personas tienen el derecho de trabajar, de elegir libremente su ocupación, de desempeñarse en condiciones justas y adecuadas, y de recibir protección frente al desempleo. Este principio universal ha sido incorporado en la legislación ecuatoriana, garantizando condiciones laborales dignas y la seguridad en el empleo.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), ratificado por Ecuador, en su artículo 6 reconoce el derecho al trabajo y exhorta a los Estados a adoptar medidas para lograr la plena realización de este derecho, incluyendo programas de orientación técnica y profesional, y políticas que promuevan el pleno empleo productivo. Este compromiso internacional refuerza las políticas nacionales orientadas a asegurar la estabilidad laboral.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ecuador ha ratificado varios convenios que, nutren la estabilidad laboral, contribuyen a un entorno de trabajo más seguro y equitativo. Por ejemplo, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111), ratificado en 1962, promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, lo que indirectamente fortalece la seguridad laboral al combatir prácticas discriminatorias que podrían afectar la continuidad en el empleo.

Además, el Convenio sobre Igualdad de Remuneración (C100), ratificado por Ecuador en 1957, establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, contribuyendo a condiciones laborales más justas y equitativas.

Es relevante destacar que, aunque Ecuador no ha ratificado el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (C158) el cual se ocupa de la protección contra el despido injustificado, ciertos principios establecidos en dicho convenio se reflejan en la normativa nacional. Un ejemplo claro de ello se encuentra en el Código del Trabajo, que incorpora la figura del despido intempestivo con el fin de promover la estabilidad en el

empleo. Este aspecto se analizará en los siguientes subtítulos, así como demás disposiciones que regulan la Estabilidad Laboral.

1. 4 Importancia de la Estabilidad Laboral en el contexto ecuatoriano

La estabilidad laboral es un pilar esencial en el sistema de relaciones laborales de Ecuador, especialmente en un contexto de marcadas desigualdades económicas y elevada informalidad en el empleo. Este principio busca asegurar que los trabajadores puedan desarrollar tanto su carrera profesional como su vida personal sin el constante temor a perder su fuente de ingresos. Espinoza y Barrionuevo (2023) sostienen que la estabilidad en el empleo es crucial para garantizar la protección económica y social de los trabajadores, lo cual se traduce en un impacto positivo en el bienestar de ellos y de sus familias.

En Ecuador, la estabilidad laboral adquiere un significado especial como herramienta fundamental para combatir la precariedad en el empleo. Ortega Caicedo y Cabrera Vargas (2023) señalan que la legislación ecuatoriana enfatiza dos elementos esenciales para proteger a los trabajadores frente a despidos intempestivos: la estabilidad laboral relativa y el derecho al reintegro. En este marco, la estabilidad relativa actúa como un mecanismo que impide la pérdida arbitraria del empleo, mientras que el derecho al reintegro garantiza que, en caso de un despido indebido, el trabajador pueda ser readmitido en su puesto. Estas disposiciones no solo buscan resguardar los derechos individuales de los empleados, sino que también promueven un entorno laboral más justo y seguro, contribuyendo a mitigar las condiciones de inestabilidad que afectan a amplios sectores de la fuerza laboral en el País.

Además, la estabilidad laboral juega un papel crucial en el fortalecimiento del mercado de trabajo formal, ya que incentiva a los empleadores a cumplir con sus obligaciones legales y sociales. Ibarra Moreira et al. (2021) sostienen que, en el contexto del servicio público ecuatoriano, la estabilidad laboral es indispensable para garantizar el derecho al trabajo y prevenir la precarización del empleo. Este enfoque no solo promueve el respeto a las normativas laborales, sino que también contribuye a crear un entorno de mayor seguridad y previsibilidad para ambos, empleadores y trabajadores, favoreciendo así un desarrollo económico y social más equilibrado en el país.

De esta manera la estabilidad laboral no solo responde a razones económicas, sino que también está estrechamente vinculada con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, la estabilidad laboral se consolida como un pilar esencial

en la garantía de relaciones laborales justas y equitativas, promoviendo un entorno de trabajo más seguro y equitativo tanto en el sector público como en el privado.

1.5 Marco Normativo de la Estabilidad Laboral en Ecuador

Como se pudo revisar previamente, la estabilidad laboral en Ecuador está respaldada por un marco normativo que busca proteger a los trabajadores de la terminación arbitraria de sus contratos y promover condiciones de empleo seguras y dignas. Este conjunto normativo ha evolucionado para responder a las transformaciones del mercado laboral, con el objetivo de garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos frente, a prácticas que puedan vulnerar su permanencia en el empleo.

Según Núñez Rodas (2016), la estabilidad laboral en Ecuador ha sido un eje central en la regulación del trabajo, particularmente tras la implementación de políticas que han buscado equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades empresariales. Sin embargo, el autor advierte que, en la práctica, existen vacíos en la aplicación efectiva de estas disposiciones, lo que ha generado que ciertos sectores laborales enfrenten condiciones de inestabilidad debido a la falta de supervisión estatal y a la flexibilización de ciertos contratos de trabajo.

1.5.1 Análisis del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador en relación a la Estabilidad Laboral

Como se pudo apreciar en los principios, la Constitución de la República del Ecuador juega un rol importante en la Estabilidad Laboral. Es así que el Artículo 326 establece los principios fundamentales del derecho al trabajo, dentro de los cuales se incluye la protección de la estabilidad laboral como un eje central para evitar la precarización del empleo y garantizar condiciones dignas para los trabajadores.

Uno de los elementos clave es el numeral 5, que establece el derecho de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, garantizando su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Aunque este numeral no menciona explícitamente la estabilidad laboral, su contenido se relaciona estrechamente con la permanencia en el empleo, puesto que un entorno laboral favorable no solo requiere condiciones materiales óptimas, sino también la seguridad de mantener el puesto de trabajo de forma continua en las mejores condiciones. La falta de estabilidad, evidenciada en los riesgos constantes de

despido, impide que el trabajador se desarrolle en un ambiente seguro y pleno, afectando negativamente su estabilidad emocional, salud mental y calidad de vida.

Núñez Rodas (2016) subraya que la estabilidad en el empleo no solo protege el ingreso, sino que también favorece el desarrollo profesional y contribuye a disminuir las desigualdades socioeconómicas, lo que en conjunto fortalece el bienestar tanto laboral como social en el tiempo.

Por otra parte, el numeral 6 refuerza la protección de los trabajadores al disponer que el trabajador rehabilitado después de un accidente de trabajo o enfermedad, tiene el derecho a ser reintegrado a su trabajo y continuar con su relación laboral. Esta norma impone de manera clara la obligación al empleador de reincorporar a aquellos trabajadores que han sufrido un accidente laboral o padecido una enfermedad, evitando así que sean despedidos a causa de su estado de salud, así como lo establece el Código de Trabajo en el artículo 175, manifestando la imposibilidad del empleador para despedir intempestivamente al trabajador en el período que estuviere condicionado por una enfermedad adquirida fuera de su prestación de servicios siempre que no exceda un año. De este modo, se respalda de forma directa el principio de estabilidad laboral, ya que se impide que la pérdida del empleo se deba a circunstancias ajenas al desempeño del trabajador, garantizando su derecho a recuperar su puesto y a continuar ejerciendo sus funciones en un entorno laboral seguro y respetuoso de su dignidad.

Además, la vinculación entre estos numerales y la estabilidad laboral se refuerza mediante el principio de irrenunciabilidad de derechos, tal como lo establece el numeral 2. Esto implica que cualquier acuerdo entre empleador y trabajador que pretenda debilitar o menoscabar el derecho a la estabilidad laboral carece de validez, impidiendo que, incluso bajo presión o necesidad, el trabajador se vea forzado a aceptar condiciones que comprometan su permanencia en el empleo.

En conjunto, estas disposiciones configuran un sólido marco de protección del empleo en Ecuador, consolidando la estabilidad laboral como un principio constitucional esencial.

Argumenta Paguay Duchi (2023) que, aunque la normativa ecuatoriana incorpora mecanismos de protección para evitar la precarización del empleo, su correcta implementación sigue siendo un reto. Los autores destacan que la falta de control sobre las relaciones laborales en ciertos sectores productivos del país ha permitido la persistencia de prácticas que afectan la seguridad en el empleo, limitando así la efectividad de las

regulaciones existentes. En este sentido, sostienen que el marco normativo debe complementarse con mecanismos de supervisión más eficientes para garantizar su cumplimiento real y no solo su existencia formal en la legislación, para su correcta aplicación.

1.5.2 El contrato indefinido como modalidad típica de contratación

El marco normativo ecuatoriano no recoge de forma directa el concepto de estabilidad laboral, pero este principio puede entenderse desde la perspectiva que pretenden otorgar los contratos indefinidos. Según Monesterolo (2023), el contrato indefinido constituye la modalidad típica de contratación en el ámbito laboral, ya que es la forma estándar para establecer las relaciones de trabajo. Al no contar con un límite temporal preestablecido, este contrato garantiza la continuidad del vínculo y ofrece al trabajador la seguridad de un empleo estable, salvo que se disuelva el vínculo laboral por las causales de terminación previstas en el Código de Trabajo.

De igual forma, Monesterolo (2023) explica que los contratos con un período de prueba, cuya duración no excede de noventa días, permiten la disolución del vínculo laboral sin necesidad de justificación y sin configurar un despido intempestivo, de manera que ambas partes conozcan las condiciones y comprueben el desempeño del trabajo; una vez transcurrido este período, el contrato se convierte en indefinido, consolidando permanentemente la relación laboral y garantizando la continuidad en el puesto de trabajo.

1.6 Terminación del contrato de Trabajo

La terminación de la relación laboral constituye un aspecto trascendental cuando se analiza el principio de Estabilidad Laboral, ya que establece las condiciones y causales mediante las cuales se puede concluir un vínculo de manera justa y con apego a la ley.

1.6.1 Causas previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo

El Código de Trabajo, en su artículo 169, establece diversas causales para la extinción del contrato, las cuales se examinarán a continuación:

En primer lugar, la terminación por causas legalmente previstas, se fundamenta en aquellas condiciones expresamente estipuladas en el contrato o en la legislación que autoriza la conclusión del vínculo cuando se cumplen determinados requisitos. Según Herrera Morales (2022), la inclusión de cláusulas específicas permite prever situaciones de

incumplimiento o cambios sustanciales en las condiciones de trabajo que justifican la terminación anticipada del contrato, otorgando certeza y seguridad jurídica a ambas partes.

Como es el caso del período de prueba, establecido en el Artículo 15 del Código de Trabajo, funciona como una cláusula inicial dentro del contrato de trabajo. Durante un tiempo que puede extenderse hasta un máximo de 90 días, cualquiera de las partes tiene la facultad de dar por terminada la relación sin necesidad de justificar una causa específica ni generar obligaciones indemnizatorias. Es decir, la terminación del contrato en esta etapa no se considera un despido, sino una facultad derivada de esta cláusula que establece el período de prueba.

En su segundo numeral se manifiesta la finalización de la relación laboral por mutuo acuerdo que se produce cuando el empleador y el trabajador deciden, de manera consensuada y formalizada, dar por concluido el vínculo. Ortega Caicedo y Cabrera Vargas (2023) señalan que este mecanismo facilita una solución pacífica y negociada, evitando litigios y permitiendo una transición ordenada hacia nuevas oportunidades, siempre que se respeten los derechos adquiridos.

En su tercer numeral sobre aquellos contratos cuyo objeto es la realización de una obra, la prestación de un servicio o el cumplimiento de un período determinado, la relación laboral finaliza de manera natural al concluir la actividad contratada Herrera Morales (2022).

En su cuarto numeral establece que la relación laboral puede concluir cuando se extingue la entidad empleadora, ya sea por la muerte o incapacidad del empleador o por la disolución de la persona jurídica, especialmente si no existe un representante legal o sucesor que continúe la actividad empresarial. Monesterolo (2020) explica que esta causal está diseñada para proteger el interés público y garantizar una transición ordenada en la empresa, evitando la prolongación de relaciones laborales en ausencia de una entidad viable.

La muerte, incapacidad o extinción de la persona jurídica solo constituyen causal de terminación del contrato de trabajo cuando se verifica la imposibilidad de continuar con la actividad empresarial debido a la falta de una sustitución adecuada del empleador, debe demostrarse que la ausencia de una persona capaz de asumir las funciones del empleador imposibilita el normal funcionamiento de la empresa.

Según Trujillo (1973) en el caso de la muerte del empleador, la terminación del contrato no se produce automáticamente si existe un sucesor o representante que pueda continuar con la gestión y dirección de la empresa. Solo cuando la empresa depende de las

cualidades únicas del empleador y no se puede encontrar un reemplazo que garantice la continuidad de la actividad, se configura la causal de terminación. De manera similar, en situaciones de incapacidad del empleador, si se logra designar a un representante idóneo que asuma sus funciones, la relación laboral puede mantenerse; en cambio, si la incapacidad imposibilita la continuación de la actividad empresarial, se justifica la extinción del contrato. Por último, en el caso de la extinción de la persona jurídica, si no hay un representante legal o sucesor que permita la continuidad del negocio, la terminación del contrato se vuelve procedente.

En el quinto numeral la terminación del vínculo laboral se produce de manera natural ante el fallecimiento del trabajador o cuando este sufre una incapacidad permanente y total que le impide desempeñar sus funciones. En estos casos, el contrato se extingue automáticamente, ya que se basa en el principio de *intuitu personae*, lo que significa que la relación laboral se funda en las cualidades personales del trabajador y no puede ser transferida a terceros ni continuada por sus herederos. Espinoza & Barrionuevo (2023) destaca que esta causal reconoce la pérdida de la capacidad laboral y activa mecanismos compensatorios y de protección social para el trabajador y su familia, como la liquidación de haberes pendientes y el acceso a pensiones por invalidez o fallecimiento. Aunque los herederos pueden reclamar derechos económicos derivados de la relación laboral, el contrato en sí se extingue de pleno derecho, ya que, a diferencia de otros contratos transmisibles, la prestación de servicios laborales es estrictamente personal e intransferible.

En el sexto numeral sucede cuando ocurre un caso fortuito o se presenta una situación de fuerza mayor que imposibilita el normal desarrollo de la actividad laboral, se autoriza la terminación del contrato. Podetti (1997) explica que estos eventos, caracterizados por su imprevisibilidad e inevitabilidad, justifican la conclusión del vínculo, ya que ninguna de las partes puede prever o evitar dichos sucesos, rompiendo la continuidad de la relación laboral.

Según Trujillo (1973) para que se configure esta causal debe tener una consecuencia que provoque la imposibilidad de continuar las actividades de la empresa, en cambio al ser una situación temporal y reparable solo produciría la suspensión del contrato.

En los numerales siete y ocho se recoge la figura del Visto Bueno. Es la resolución emitida por el Inspector de Trabajo, autorizando la terminación del vínculo jurídico laboral, siempre que se acrediten las causales invocadas conforme a la normativa vigente Izquierdo Aguilera (2024)

Según Rojas Montoya y Herrera Vázquez (2020), el Visto Bueno es un procedimiento administrativo que se tramita ante el Inspector del Trabajo, quien determina si el empleador o el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en los artículos 172 y 173 de la normativa laboral. El proceso comienza con la presentación de una solicitud formal, la cual debe cumplir con requisitos establecidos en el artículo 5 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, y de acuerdo al procedimiento establecido.

A su vez, Rojas Montoya y Herrera Vázquez (2020) explican los efectos del Visto Bueno que varían según su aceptación o rechazo, dependiendo si la solicitud la hizo el empleador o el trabajador. Si el Inspector lo aprueba a favor del empleador, se autoriza la terminación del contrato sin derecho a indemnizaciones para el trabajador, siempre que se demuestre que incurrió en una causal prevista en el artículo 172 del Código del Trabajo. En cambio, si la solicitud es rechazada, el trabajador deberá ser reintegrado a sus funciones, y si el empleador le impide retornar, se configura un despido intempestivo, lo que obliga al pago de la correspondiente indemnización. Por otra parte, si el trabajador solicita el Visto Bueno en relación a las causales establecidas en el artículo 173 del Código del Trabajo y este es aceptado, se concluye que el empleador ha incumplido sus obligaciones, lo que da lugar al pago de todos los valores e indemnizaciones correspondientes, como si se tratara de un despido intempestivo, conforme al artículo 191 del Código del Trabajo. Y en caso de que la solicitud del trabajador sea rechazada, la relación laboral permanece vigente el vínculo laboral.

En el noveno numeral se establece el desahucio presentado por el trabajador, una manera de terminación laboral que permite al trabajador finalizar la relación de trabajo mediante un aviso escrito manifestando al empleador su voluntad de terminar su vínculo laboral, con al menos quince días de anticipación a la fecha de terminación, plazo que puede reducirse si el empleador lo acepta expresamente para facilitar la búsqueda de un reemplazo, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Esta decisión no requiere una causal específica y otorga al trabajador el derecho a una bonificación equivalente al 25% de su última remuneración mensual por cada año de servicio, según lo establece el artículo 185 del Código del Trabajo. Rojas Montoya & Herrera Vázquez (2020) señala que el desahucio no solo representa la voluntad del trabajador de concluir el contrato, sino que también implica el pago de esta compensación adicional.

1.6.2 El despido intempestivo

El despido intempestivo se configura cuando se extingue el vínculo laboral sin cumplir las causales legales establecidas en el Código del Trabajo, particularmente cuando la terminación se efectúa sin basarse en las causales previstas en el artículo 169. Según Monesterolo (2020), se produce cuando el empleador priva de manera unilateral al trabajador de su ocupación, empleo, actividad o trabajo, situación que no se encuentra amparada por una causal legal reconocida. En consecuencia, esta modalidad de despido al ser intempestivo, en otras legislaciones la consideran cómo injusta o injustificada, y la ley se encarga meramente de regular sus efectos, estableciendo la obligación de indemnizar al trabajador o, en ciertos casos que se analizarán posteriormente, de reintegrar.

Complementariamente, la imposición de un cambio, no solo su privación, altera la esencia del contrato laboral y rompe la estabilidad que asiste al trabajador. Según Herrera Morales (2022), la modificación unilateral de las condiciones de trabajo genera un desequilibrio en la relación de poder y vulnera la seguridad jurídica y profesional del empleado, situación que debe corregirse mediante la intervención de la justicia laboral para restablecer o compensar adecuadamente al trabajador.

Por su parte, Monesterolo (2020) amplía este análisis al resaltar la importancia de contar con un marco normativo integral que regule tanto la contratación como la terminación de la relación laboral. Sostiene que la protección del trabajador debe extenderse más allá de los casos evidentes de despido intempestivo, abarcando también aquellas situaciones en las que se modifiquen de manera unilateral las condiciones laborales. Este enfoque refuerza la idea de que la estabilidad laboral es fundamental para garantizar la equidad en el empleo, ya que un sistema regulatorio sólido impide que el empleador altere arbitrariamente las condiciones de trabajo, asegurando así la seguridad jurídica y el respeto a los derechos laborales.

1.6.2.1 Protección frente al despido intempestivo

La estabilidad laboral en Ecuador está estrechamente vinculada con la protección frente al despido intempestivo, un mecanismo que impide la terminación de la relación de trabajo fuera de las causas establecidas en el artículo 169 del Código de Trabajo. Este principio pretende garantizar condiciones laborales dignas y seguras, alineándose con estándares internacionales.

En el ámbito legal, el despido intempestivo se rige por el artículo 188 del Código del Trabajo del Ecuador, que establece las condiciones para la indemnización en caso de terminación irregular del vínculo laboral. La indemnización consiste en tres meses de remuneración para quienes hayan laborado hasta tres años, y para los que superen este período se paga un mes adicional por cada año trabajado, sin que la indemnización exceda los veinticinco meses, considerando la fracción de año como un año completo.

1.6.2.2 Despido Ineficaz e Indemnizaciones adicionales a consecuencia del Despido Intempestivo

Debido a que no todas las personas son iguales, existen ciertos grupos de trabajadores se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad como es el caso de las mujeres embarazadas, los empleados con enfermedad catastrófica o discapacidad, discriminación y dirigentes sindicales, por ese motivo se ha reconocido la necesidad de otorgarles una protección especial en el ámbito laboral. Esta protección implica en los casos de las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales que si no se observan las garantías específicas a las que tienen derecho, el empleador deberá reconocer una indemnización especial o, alternativamente, se podrá declarar ineficaz cualquier acción unilateral que pretenda extinguir el vínculo laboral mediante un despido.

Como menciona Monesterolo (2020) el despido ineficaz es cuando el juez declara nulo el despido intempestivo, debido a las situaciones que requieren protección especial de inamovilidad, obligando al empleador a reintegrar a su anterior trabajador.

Según Espinoza & Barrionuevo (2023), la protección de estos derechos es esencial para preservar un entorno de estabilidad y seguridad en el empleo, evitando que medidas arbitrarias vulneren la integridad del trabajador. Por su parte, Monesterolo (2020) enfatiza que incorporar disposiciones especiales en el marco normativo es crucial para contrarrestar la precarización laboral, garantizando que aquellos trabajadores en condiciones de vulnerabilidad puedan desarrollarse profesionalmente sin el temor constante a despidos intempestivos o tener mecanismos legales para defenderse frente a ellos, en algunos casos solicitando hasta su ineficacia.

Esta protección especial se erige, por tanto, como un pilar fundamental en la búsqueda de un entorno laboral más justo y equitativo, al asegurar que los trabajadores vulnerables cuenten con mecanismos efectivos para defender sus derechos y preservar la continuidad de su empleo. Es por esto que a continuación analizaremos cada supuesto.

En el caso de las mujeres embarazadas, Monesterolo (2020) indica que durante el período de embarazo, parto y postparto se aplica una estabilidad laboral reforzada. Esto implica que cualquier despido efectuado en dicho lapso podrá ser considerado ineficaz, lo que genera el derecho a la trabajadora a solicitar el reintegro y a reconocer un adicional del 10% de la remuneración que dejó de percibir durante el tiempo en que estuvo inhabilitada para trabajar. También se contempla la opción de que la trabajadora opte por no ser reincorporada; en ese caso, teniendo derecho a recibir una indemnización especial equivalente a doce remuneraciones, tal como establece el artículo 193.3 del Código del Trabajo.

En caso de despido de dirigencia sindical, según el artículo 187 del Código del Trabajo, el cual prohíbe el despido de los representantes sindicales. Esta medida asegura que los líderes sindicales puedan ejercer su función de defensa de los derechos colectivos sin temor a represalias, manteniendo su estabilidad en el empleo y promoviendo un equilibrio en las relaciones laborales generando el mismo derecho que para las mujeres embarazadas representar y defender los intereses colectivos de los trabajadores. M. W. G. Ortega Caicedo & Cabrera Vargas (2023) sostienen que la estabilidad absoluta es crucial para estos líderes, ya que impide su despido intempestivo, lo que no solo refuerza la negociación colectiva sino que también contribuye a equilibrar la asimetría de poder entre empleadores y trabajadores. En conjunto, estas medidas proteccionistas constituyen pilares esenciales para contrarrestar la vulnerabilidad inherente a la relación laboral, promoviendo un entorno de trabajo más justo y seguro.

En caso de enfermedad no profesional, el artículo 179 del Código del Trabajo establece que si el empleador se niega a reincorporar al trabajador en las mismas condiciones que tenía antes de enfermar, deberá pagarle una indemnización equivalente a seis meses de remuneración, además de otros derechos laborales, y asumir los honorarios y gastos judiciales derivados del juicio correspondiente.

En caso de discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades vigente, en su Artículo 51, establece que las personas con discapacidad del 30% o más gozan de estabilidad especial en el trabajo. Así, si se produce un despido intempestivo de una persona con discapacidad o de quien se encargue de su manutención, genera el derecho a recibir una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente.

En casos de discriminación, el artículo 193.3 del Código del Trabajo establece que el trabajador afectado tendrá derecho a recibir una indemnización adicional equivalente a 12 meses de remuneración, sin que se le otorgue el derecho a la reincorporación. Esta disposición busca compensar el daño ocasionado y desincentivar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

En caso de despido de padre o madre a consecuencia de una licencia no remunerada para el cuidado de sus hijos, el trabajador afectado tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 meses de remuneración. Esta medida compensa la interrupción de la estabilidad laboral y protege el derecho de los trabajadores a ejercer sus obligaciones familiares sin sufrir penalizaciones económicas.

CAPÍTULO 2

EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

2.1 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar de 2015 sobre el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece principios fundamentales para la protección y promoción de los derechos laborales en Ecuador, con un enfoque principal que radica en fortalecer el pleno empleo, garantizando condiciones justas para los trabajadores y fomentando la estabilidad económica mediante la sostenibilidad del empleo y la producción (2015).

Dentro de esta ley se encuentra la regulación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, es así que dentro de su artículo número 4 agrega al Código de Trabajo el artículo número 16.1, un tipo de contratación que busca dentro del mercado de trabajo facilitar la contratación de empleados para actividades específicas dentro de una empresa. Esta modalidad permite que el vínculo laboral se extinga al concluir la obra o servicio pactado, lo que genera una mayor flexibilidad en la contratación.

Según Llanas Medina (2015), esta reforma laboral estableció el contrato indefinido como la modalidad principal de contratación, permitiendo excepciones mediante figuras contractuales específicas, como el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Este contrato fue diseñado para atender las necesidades de varios sectores como por ejemplo la manufactura o la construcción, donde las actividades productivas pueden requerir fuerza laboral temporal.

Una de las disposiciones más relevantes de la ley en relación con esta modalidad contractual es la obligación del empleador de ofrecer nuevas contrataciones a los mismos trabajadores en futuros proyectos, siempre que existan vacantes disponibles ante la finalización de una obra o servicio de una anterior. Sin embargo, este mecanismo ha sido objeto de críticas, ya que, según Llanas Medina (2015), la falta de claridad en la reglamentación sobre la recontractación ha generado incertidumbre jurídica. Aunque la intención de la norma era proporcionar cierta estabilidad a los trabajadores de una manera diferente, en la ley no se establecieron criterios claros para garantizar la continuidad laboral, lo que resultó en una estabilidad ficticia para muchos empleados.

2.2 Definición, Características y Finalización del Contrato por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio

2.2.1 Definición

Para entender los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio debe en primera instancia analizar los contratos temporales, que son aquellas modalidades de contratación laboral que establecen una relación de trabajo por un período definido, sujeto a condiciones específicas que justifican su aplicación. Estos contratos se caracterizan por estar limitados en el tiempo y responder a necesidades transitorias de las empresas, como el incremento de la producción, proyectos determinados o la estacionalidad de diversas actividades. En este sentido, la temporalidad de un contrato no solo depende del plazo estipulado en el contrato, sino también de la naturaleza del trabajo para el cual se ha celebrado. En el marco de la normativa ecuatoriana algunos ejemplos de los contratos temporales son el contrato eventual, ocasional, de temporada, productivo, turístico, y por supuesto, el de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, cada uno con regulaciones particulares que buscan equilibrar la flexibilidad de tiempo en la que los trabajadores permanecerán empleados Llanas Medina (2015)

En este contexto, los contratos temporales no solo permiten a los empleadores ajustar su fuerza laboral a las necesidades cambiantes del mercado, sino que también ofrecen a los trabajadores derechos laborales que pueden variar según la legislación de cada país. Además, una de sus características distintivas es la posibilidad de renovación y su uso como mecanismo de evaluación antes de establecer una relación laboral de largo plazo Ortiz Chamorro y Barrionuevo Núñez (2024).

El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio es considerado un contrato temporal debido a que su vigencia está directamente ligada a la culminación de una obra específica o la prestación de un servicio determinado. En este tipo de contrato la duración depende de la finalización del objeto del mismo. Esto implica que la relación laboral no se extingue por el cumplimiento de un plazo previamente acordado, sino por la efectiva conclusión de la actividad para la cual fue contratado el trabajador. Esta característica refuerza su naturaleza temporal, pues responde a necesidades empresariales concretas que no justifican la contratación indefinida, permitiendo a los empleadores gestionar su fuerza laboral de acuerdo con las demandas productivas sin comprometerse a relaciones laborales de largo plazo (Monesterolo, 2020).

Consecuentemente el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio es una modalidad de contratación laboral mediante la cual un empleador vincula a un trabajador para la ejecución de una obra específica o la prestación de un servicio determinado, cuya duración está condicionada al tiempo necesario para completar la obra o servicio.

Según Vásquez López (2018), esta modalidad de contrato permite a las empresas contar con una fuerza laboral adaptable a las necesidades específicas de producción. Sin embargo, también puede derivar en una falta de continuidad laboral para los trabajadores, quienes no siempre logran acceder a la recontractación prometida por la normativa. Además, Monesterolo (2023) complementa este criterio afirmando que este contrato es particularmente usado en sectores donde la demanda de mano de obra varía por ciclos productivos, como la construcción y la manufactura.

2.2.2 Características

Este contrato se encuentra regulado en el artículo 16.1 del Código del Trabajo, específicamente a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136, el cual establece directrices claras sobre su aplicación, formalización y terminación.

Una de las principales razones que motivan su existencia es dotar de flexibilidad a las empresas y empleadores en general, permitiéndoles contratar trabajadores para actividades propias del giro del negocio, sin comprometerse a una relación laboral indefinida.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136, se sustenta en los considerandos que reconocen al trabajo como un derecho constitucional, garantizado por el Estado en condiciones dignas, justas y sostenibles. Este acuerdo, conforme a las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, el Código Orgánico Administrativo y el Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, establece directrices específicas para la contratación por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, extendiendo su aplicación a los proyectos del Estado y a los programas sociales que atienden a grupos prioritarios, vulnerables o en situación de riesgo, con el objetivo de promover el empleo formal y la reactivación económica. Es aplicable tanto para en el ámbito privado como para las obras del Estado.

La principal característica de este contrato es su duración condicionada a la finalización de la obra o servicio específico para el cual fue celebrado. En este caso, el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio no tiene una fecha de

terminación preestablecida, sino que depende de la finalización del proyecto o servicio asignado.

Este contrato debe estar vinculado a una tarea específica dentro del giro del negocio del empleador, lo que significa que no puede aplicarse para actividades ajenas o accesorias a la actividad principal de la empresa. El artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136 establece que esta modalidad contractual rige para la ejecución de obras específicas o la prestación de servicios dentro del proceso productivo del empleador.

Uno de los aspectos más relevantes de este contrato es la prioridad de recontractación de los trabajadores que han prestado sus servicios en la misma empresa. El Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136, en su artículo 10, establece que cuando el empleador requiera contratar personal para nuevas obras o servicios similares, deberá convocar a los trabajadores que anteriormente laboraron bajo esta modalidad. No obstante, esta obligación para convocar a dichos trabajadores tiene una vigencia de seis meses desde la finalización del contrato anterior. Si el trabajador no es convocado dentro de este período esta obligación caduca y en consecuencia el empleador ya no estará obligada a llamarlo nuevamente.

Para garantizar la transparencia y legalidad en la contratación bajo esta modalidad, la normativa establece que el contrato debe celebrarse por escrito, debe registrarse en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro de los 15 días posteriores a su firma, a más de los requisitos del artículo 21 del Código de Trabajo. El contrato debe incluir la dirección de correo electrónico o medio de contacto del trabajador, ya que este será utilizado para futuras convocatorias en caso de recontractación. El registro del contrato es responsabilidad del empleador, y su omisión podría generar sanciones por parte del Ministerio del Trabajo. A su vez como mencionan Vega et al. (2022) en caso de que excediera el tiempo, el contrato se entenderá como a plazo indefinido, siendo la modalidad típica de la contratación laboral.

El trabajador contratado bajo esta modalidad tiene derecho a una remuneración que no puede ser inferior al salario básico unificado o a los salarios sectoriales establecidos. El pago de la remuneración puede realizarse de manera diaria, semanal, quincenal o mensual, dependiendo de lo acordado entre las partes. Además, el empleador tiene la obligación de afiliarse al trabajador a la seguridad social, así como de cumplir con los beneficios de ley, tales como el pago de décimos, vacaciones y liquidación al término del contrato, tal como lo indica el artículo número 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-136.

2.2.3 Reglas sobre la finalización del contrato

El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio como mencionamos anteriormente, concluye automáticamente una vez finalizada la obra o servicio pactado, sin que esto se considere un despido intempestivo. Sin embargo, el empleador debe cumplir con ciertas obligaciones legales en el proceso de finalización del contrato, como es el pago de la bonificación por desahucio, conforme al artículo 185 del Código del Trabajo y demás beneficios de ley.

De acuerdo con el artículo 6 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136, al concluir la obra o servicio para el cual fue contratado el trabajador, el empleador está obligado a liquidarlo y pagarle la bonificación por desahucio, conforme a lo establecido en el Artículo 185 del Código del Trabajo, así como el décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y cualquier otro beneficio de los trabajadores en general que se haya generado durante la vigencia del contrato.

El empleador no puede finalizar este contrato de manera anticipada sin una justificación legal, ya que esto constituiría un incumplimiento contractual y podría derivar en un despido intempestivo. Pero si podría terminar por las causales del visto bueno establecidas en los artículos 172 y 173, así como las causales de terminación del contrato establecidas en el artículo 169 del Código de Trabajo, conforme lo establece el artículo 6, en su segundo inciso del Acuerdo Ministerial.

Cuando el número de vacantes fuera menor al número de trabajadores elegibles, los trabajadores no llamados no pierden su derecho de ser convocados en futuras contrataciones, mientras dure el período de seis meses. En caso de incumplimiento de esta obligación, la normativa establece que se configurará un despido intempestivo, lo que daría derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones legales correspondientes.

Si bien existe la obligación de priorizar la recontractación de trabajadores previos, el empleador puede justificar la no convocatoria bajo el argumento de que el trabajador no cumple con el perfil requerido para la nueva obra o servicio siempre que contrate a trabajadores que participaron en una obra o servicio previo. La falta de criterios objetivos en la selección de trabajadores permite que el empleador pueda evitar la recontractación sin que ello constituya una infracción o conlleve a indemnizaciones. Después del plazo, el empleador queda exento de cualquier deber de volver a contratar a los trabajadores previos, dejando a estos en un estado de incertidumbre laboral.

Si bien la normativa establece la obligación de recontractación prioritaria para quienes ya hayan sido contratados previamente en obras anteriores frente al resto de trabajadores y el pago de la bonificación por desahucio, se ve limitada esta ya que el artículo 185 no establece un pago proporcional sino por años completos de servicio, generando una incertidumbre dentro de los trabajadores ya que dicho beneficio indicado en el Acuerdo Ministerial no establece ninguna particularidad especial para su cálculo en este tipo de contratos.

2.3 Diferencias y Semejanzas entre los Contratos de Temporada y de Obra Cierta, frente al Contrato por Obra y Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio

Para comprender adecuadamente la naturaleza del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, resulta indispensable realizar una comparación con otras modalidades de contratación temporal. Como señala Ortega Caicedo (2016), este tipo de contrato constituye una variante traída desde la legislación española que comparte características con el contrato de temporada como del contrato por obra cierta. En este sentido, es preciso esclarecer cada una de estas figuras contractuales, a fin de identificar las similitudes y diferencias con el contrato de obra y servicio determinado dentro del giro del negocio, y así delimitar con mayor precisión el alcance y particularidades de este contrato.

El contrato de temporada, regulado en el artículo 17 del Código de Trabajo es una modalidad laboral cuya naturaleza implica una prestación de servicios discontinua en la que actividades de carácter periódico o cíclico, propias de ciertos sectores productivos. A pesar de no ser continua, esta forma de contratación reconoce un grado de estabilidad laboral, ya que otorga al trabajador el derecho a ser convocado nuevamente en cada temporada en que su labor sea requerida. La omisión de esta convocatoria, se considera un despido intempestivo.

Por otro lado, en el contrato por obra cierta, regulado en el artículo 19 del Código de Trabajo el trabajador asume la responsabilidad de realizar una tarea específica, recibiendo por ello una remuneración global, sin considerar el tiempo empleado en su ejecución.

En este sentido, el contrato por obra cierta y determinada dentro del giro del negocio es una modalidad laboral en la que la relación entre empleador y trabajador se pacta para la ejecución de una obra específica, concreta y claramente delimitada, sin embargo, esta mismo es de una obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Pese a que su duración está condicionada exclusivamente a la culminación de la obligación acordada, por lo que no

depende de un plazo o de la voluntad de las partes, depende de la conclusión de la obra o servicio. Al concluir la obligación, se suspende automáticamente el vínculo laboral, sin que ello implique despido intempestivo, hasta un posible nuevo llamado.

Uno de los aspectos en común entre las modalidades de carácter temporal, es que todas contemplan la terminación por la conclusión de una labor determinada, sin importar el transcurso del tiempo. En el contrato de temporada, Monesterolo (2023) afirma que al igual que el contrato por obra dentro del giro del negocio, permite la recontractación del trabajador en ciclos productivos repetitivos, aunque sin una garantía efectiva de estabilidad laboral. Sin embargo, sí existe repercusiones en caso de no hacerlo, siendo esto incurriría en despido intempestivo. En este sentido, ambos contratos difieren del contrato por obra cierta, ya que este último no contempla la posibilidad de recontractación preferente y su objeto está ligado a la finalización de una obra puntual, sin relación con el giro productivo recurrente del negocio, ni la obligación de recontractación prioritaria.

Otra semejanza relevante es la manera en que estas modalidades han sido utilizadas en sectores específicos. Según Llanas Medina (2015), el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio ha sido aplicado con mayor frecuencia en la industria manufacturera, mientras que el contrato de temporada se ha centrado en sectores como la agricultura y el turismo. A pesar de estas diferencias en su aplicación sectorial, ambos contratos responden a la necesidad de ajustar la contratación a fluctuaciones como en las diferentes temporadas, fenómenos climáticos, épocas, gobiernos, festividades que influyen en el mercado laboral y económico.

El impacto de esta modalidad en los trabajadores ha sido significativo, especialmente en sectores donde la demanda de mano de obra fluctúa estacionalmente. Monesterolo (2023), indica que la aplicación del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio ha derivado en una alta rotación laboral, impidiendo que los trabajadores acumulen antigüedad o estabilidad dentro de la empresa. A diferencia del contrato de temporada, que reconoce continuidad en el empleo dentro de ciclos productivos repetitivos.

Mientras que el contrato de temporada reconoce derechos acumulativos como la antigüedad en la empresa, el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio limita dicha acumulación, ya que la relación laboral puede finalizar sin garantías de continuidad en virtud de los 6 meses de caducidad, salvo la preferencia de recontractación establecida en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136.

Los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio están directamente vinculados a la actividad principal de la empresa. Mientras que otros contratos de carácter temporal como el contrato de obra cierta es usado comúnmente para actividades no permanentes en donde no se toma el tiempo en ejecutarla sino más bien la ejecución de una labor hasta su conclusión real en el que la remuneración comprende la totalidad sin importar el tiempo que se invierte (Jaramillo y Campos, 2019).

Como se afirmó previamente, el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio tiene su propia estructura y finalidad, por lo que difiere de otras modalidades temporales, ya que su duración está supeditada exclusivamente al tiempo requerido para la ejecución de la obra o servicio contratado, el cual puede variar conforme a las necesidades productivas de la empresa e incluso factores externos del mercado económico que agilicen o entorpezcan el avance de obras o la prestación del servicio a nivel público o privado.

Del análisis efectuado, se puede evidenciar una serie de características relevantes que inciden en la forma en que se concibe y aplica el principio de estabilidad laboral dentro del contrato por obra o servicio determinado en el giro del negocio. Estas observaciones permiten delimitar su alcance real en la práctica. En ese sentido, el siguiente capítulo se abordará de manera específica dicha aplicación, con el fin de esclarecer cómo se adecua o se limita el principio de estabilidad laboral en el marco de esta modalidad contractual.

CAPÍTULO 3

El principio de estabilidad laboral en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, se considera como una figura creada para dotar de flexibilidad al mercado laboral ecuatoriano sin renunciar por completo al principio de estabilidad (Llanas Medina, 2015). Como se analizó en el capítulo anterior, el artículo 16.1 del Código de Trabajo, se regula que esta modalidad contractual, que finaliza automáticamente una vez concluida la obra o servicio específico para el que fue contratado un determinado trabajador, sin que ello se considere despido intempestivo, siempre que se cumplan las formalidades legales.

No obstante, para atenuar la inestabilidad inherente a este tipo de contratación, la ley impone ciertas salvaguardas inspiradas en el principio de continuidad. El empleador tiene la obligación de recontratar a los mismos trabajadores en nuevas obras o servicios que surjan dentro de su giro de negocio, siempre que haya vacantes disponibles (Código de Trabajo, art. 16.1). Además, se exige la afiliación a la seguridad social y el pago íntegro de los derechos laborales durante la vigencia del contrato de obra, de forma equivalente a cualquier otra modalidad contractual (Acuerdo Ministerial MDT-2020-136, art. 5).

En este sentido, se busca adecuar el principio de estabilidad a una modalidad temporal, aunque la relación tiene un término ligado a la conclusión de la obra, lo que procura que el trabajador conserve una expectativa de continuidad mediante la preferencia de recontratación y la protección frente a despidos intempestivos durante la duración pactada de la obra o servicio. La doctrina señala, sin embargo, que estas garantías a menudo resultan insuficientes.

Según Llanas Medina (2015), la falta de criterios claros para la recontratación ha generado incertidumbre jurídica, produciendo en muchos casos una “estabilidad ficticia” (pg 15) donde el trabajador no logra una verdadera continuidad laboral. De esta manera se puede afirmar que la estabilidad laboral se ve condicionada ya que no siempre los mismos trabajadores van a ser recontratados. En caso de existir una nueva contratación se llamará hasta el número de plazas que tiene el nuevo contrato, siendo que si en la anterior obra o servicio tenía un mayor número de plazas y en este nuevo contrato se tiene menor cantidad de plazas, pues van a existir personas que no van a ser llamadas y no se tendrá que justificar de alguna manera la falta de creación ni existirán efectos jurídicos a consecuencia de que esto acontezca, en cuanto a indemnizaciones.

Otra situación que impacta al principio de Estabilidad es la incertidumbre que se genera en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136, en su artículo 12 indica que podrán no ser llamados siempre que no cumplan con el perfil señalado, como una excepción a la recontractación, de esta manera se vulnera el principio de Estabilidad Laboral al no establecer bajo qué criterios concretos sería esta calificación en cuanto al perfil, lo que podría generar repercusiones al propio empleador, quien podría asumir demandas futuras.

En relación a la naturaleza de los principios jurídicos, los cuales no operan de manera cerrada sino como orientación para la interpretación y aplicación de las normas, su función es actuar como una luz guía dentro del ordenamiento jurídico (Arévalo Vela, 2016). En este sentido, el principio de estabilidad laboral que pretende garantizar la permanencia del trabajador en su empleo a lo largo del tiempo no se aplica de manera absoluta, sino que su alcance dependerá del tipo contractual en cuestión. Así, el contrato indefinido, por ser la modalidad típica de contratación, se manifiesta al permitir la continuidad en el puesto de trabajo. Por otro lado, en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, dicho principio se lo considera desde otra perspectiva diferente, conforme se analizará a lo largo de este capítulo.

3.1 Adecuación de la estabilidad laboral en el contrato por obra servicio determinado dentro del giro del negocio, frente a los contratos de naturaleza indefinida.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-136, tanto como el artículo 16.1 del Código de Trabajo establecen criterios que pretenden otorgar estabilidad en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

En primer lugar, dar por terminado el contrato antes de la finalización de la obra, sin una causa legal válida, se considera un despido intempestivo. Aunque la norma prevé que el contrato de obra termina al completarse la actividad convenida, esto no faculta al empleador a despedir al trabajador antes de dicho término por mera voluntad.

Si el empleador decidiese desvincular al trabajador durante la ejecución de la obra, sin que medie una de las causales legales de terminación anticipada, se entenderá que ha disuelto el vínculo laboral unilateralmente. En tal escenario, el trabajador afectado puede accionar legalmente reclamando la indemnización por despido intempestivo igual que si su contrato fuera indefinido (Espinoza y Barrionuevo, 2023).

Adicionalmente, tal despido podría ser calificado de ineficaz si concurre alguna condición especial, como es el caso de la mujer embarazada o en condición de maternidad, obligando a su reintegro al puesto de trabajo (Ortega Caicedo y Cabrera Vargas, 2023).

En segundo lugar se encuentra el incumplimiento de la obligación de recontractación constituye una afectación directa a la estabilidad que el contrato de obra pretende brindar. La ley establece que, finalizada una obra, el empleador vuelva a contratar a los mismos trabajadores en la siguiente obra o proyecto similar, siempre que existan puestos disponibles (Código de Trabajo, art. 16.1). Si al iniciar una nueva obra dentro del giro del negocio, la empresa necesita personal y existen vacantes, pero omite convocar a algún trabajador que prestó servicios en la obra anterior, esa omisión también se considerará como despido intempestivo.

Es decir, la ley equipara la negativa injustificada de recontractación a un acto de despido intempestivo, puesto que priva al trabajador de la continuidad a la que tenía este derecho preferente y consecuentemente reclamar las respectivas indemnizaciones a las que hubiere lugar (Llanas Medina, 2015). Un ejemplo constituiría el hecho de que una empresa constructora concluye el Proyecto A y en consecuencia termina formalmente los contratos con todos los obreros; un mes después inicia el Proyecto B de similar naturaleza y requiere nuevamente la contratación de obreros, pero decide contratar a personal totalmente nuevo ignorando a los antiguos trabajadores del Proyecto A que estaban disponibles. Esa actuación configura un incumplimiento de la preferencia de recontractación que prima en este tipo de contrato de trabajo. En este sentido cualquiera de los trabajadores del Proyecto A no convocados podría demandar alegando despido intempestivo, con derecho a la indemnización respectiva.

En tercer lugar, la informalidad en la contratación por obra o servicio dentro del giro del negocio, puede derivar en la transformación del referido contrato en uno de naturaleza indefinida, en función de que debe celebrarse necesariamente por escrito para gozar de la temporalidad establecida (Vilchez Garcés, 2014). Siendo que, si el contrato sobrepasa el alcance previsto, el principio protector del trabajo permitiría considerarlo como indefinido, al ser éste considerado como el contrato tipo.

De esta manera, si la empresa mantiene al trabajador luego de concluida la obligación, el contrato se convierte en indefinido, con todas sus consecuencias. Por otro lado, el incumplimiento de la formalidad del contrato por obra, es decir no celebrarlo por escrito o

no registrarlo en el Sistema Único de Trabajo dentro del plazo legal también acarrea consecuencias. A decir de (Vega et al., 2022), la autoridad laboral puede imponer sanciones administrativas y presumir la relación como indefinida en favor del trabajador. Estas medidas enfatizan que el empleador debe apegarse estrictamente a las condiciones de la modalidad. De lo contrario, la protección de estabilidad propia del contrato indefinido se activará en beneficio del trabajador.

Esta forma de contratación formaliza empleos que quizá se hubieran dado de modo informal o no se hubieran creado en absoluto, es preferible para el trabajador tener un contrato por obra o servicio dentro del giro del negocio, con todos los beneficios de ley durante el tiempo que dure, a no ser contratado o a trabajar sin ninguna protección.

Además, se ha incorporado mecanismos como la prioridad de recontractación, que de ser cumplidos, permiten al trabajador encadenar empleos en la misma empresa, brindándole cierta continuidad y evitando periodos de desempleo. En cierto modo, el trabajador eficiente tiene la oportunidad de demostrarse en un y ser considerado nuevamente para futuros proyectos, funcionando también como una vía de inserción laboral gradual, muchos jóvenes o nuevos empleados pueden comenzar bajo esta modalidad y, tras varias recontractaciones exitosas, eventualmente lograr un contrato indefinido cuando la empresa requiera personal permanente.

La doctrina señala que los contratos temporales pueden ser considerados como períodos de prueba ampliados o mecanismo de evaluación mutua, la empresa evalúa al trabajador en diferentes obras y el trabajador adquiere experiencia, lo que podría facilitar una relación estable a largo plazo (Ortiz Chamorro y Barrionuevo Núñez, 2024).

Asimismo, en proyectos financiados por el Estado o programas sociales, se ha visto como ventaja la agilidad para contratar rápidamente personal especializado por la duración de un programa, cumpliendo objetivos públicos sin generar estructuras permanentes onerosas (Ministerio del Trabajo, 2020, considerandos).

No obstante, cabe mencionar que existen dificultades para la efectividad de estas protecciones. Llanas Medina (2015) critica que la ausencia de control riguroso por parte de la autoridad laboral ha permitido que muchos empleadores incumplan las obligaciones de recontractación y formalización sin enfrentar sanciones relevantes (pg 20). Por ello, algunos autores subrayan la necesidad de fortalecer la fiscalización estatal y los criterios judiciales para garantizar que las figuras temporales no se conviertan en un foco de precarización

(Paguay Duchi, 2023). Si bien la ley prevé efectos claros ante el irrespeto de la estabilidad en estos contratos, su eficacia depende de la aplicación rigurosa en cada caso concreto.

3.1.1 Desventajas del Contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio referente a la estabilidad laboral.

El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio presenta ciertas desventajas referentes a la estabilidad laboral, tanto para los empleadores como para los trabajadores y el sistema laboral en su conjunto.

Desde la perspectiva del empleador, la flexibilidad que ofrece en la gestión de la fuerza laboral permite a las empresas ajustar el número y duración de los trabajadores contratados según las necesidades puntuales de producción o la duración de proyectos específicos, sin contraer las obligaciones de larga duración inherentes a los contratos indefinidos. En este sentido los trabajadores no podrán tener un empleo establecido en la continuidad del tiempo.

En sectores como la construcción, la industria, el turismo de temporada o la organización de eventos, el contrato por obra o servicio determinado responde adecuadamente a la naturaleza discontinua de estas actividades. Como explica Pasco Cosmópolis (2012), en estas áreas la eventualidad se encuentra impregnada en la naturaleza de la prestación, ya que las tareas están ligadas a ciclos específicos como la ejecución de una obra, la representación de un espectáculo o la alta demanda estacional, que por su propia dinámica justifican la transitoriedad de la contratación. En estos casos, el vínculo no se define por un plazo fijo sino por la culminación de la obra o del servicio, lo que evita anomalías como la necesidad de prórrogas formales cuando la ejecución se extiende o finaliza anticipadamente. Esta flexibilidad contractual permite a las empresas atender de forma eficiente necesidades coyunturales sin incurrir en cargas estructurales permanentes, contribuyendo a su estabilidad financiera y fomentando una inserción laboral vinculada al ciclo productivo real.

Estos contratos pueden fomentar la generación de empleo en proyectos de inversión de duración determinada, pues las compañías asumen compromisos laborales con menor aversión al riesgo, sabiendo que podrán dar término a la relación sin trabas una vez cumplido el objetivo (Espinoza y Barrionuevo, 2023).

No obstante, las desventajas en términos de estabilidad laboral son notorias y han sido ampliamente señaladas por la doctrina crítica. Desde la óptica del trabajador, la principal desventaja es la inestabilidad e incertidumbre que conlleva este tipo de contrato. A diferencia

de un empleo estable, aquí el trabajador sabe que su puesto expirará en cuanto termine la obra o el servicio, lo que genera inseguridad respecto a su futuro laboral. Esta situación afecta su tranquilidad y planificación de vida, ya que constantemente enfrenta la posibilidad real del desempleo al cabo de cada contrato (Vásquez López, 2018).

Incluso con la obligación de recontractación, el trabajador no tiene garantía de ser recontractado, puede ocurrir que la empresa no tenga nuevos proyectos inmediatos, o que aun teniéndolos decida no llamarlo alegando alguna razón subjetiva. De hecho, el período de preferencia de seis meses es relativamente corto, si en ese lapso no surge una oportunidad, el vínculo se rompe definitivamente. Así, muchos trabajadores de obra encadenan períodos de empleo y desempleo, rotando entre empresas o proyectos, lo cual impide el desarrollo de una carrera estable.

La falta de continuidad también significa que el trabajador no acumula mayores beneficios laborales. Si bien la ley concibe esta modalidad para casos puntuales, en la práctica algunos empleadores podrían utilizarla de forma extensiva para evitar asumir compromisos de estabilidad. Esta utilización abusiva convierte al contrato por obra en una vía de flexibilización precarizante, desnaturalizando su espíritu. Plá Rodríguez (2015) advertía que la utilización indiscriminada de contratos temporales puede vulnerar el principio de estabilidad laboral, volviendo a la temporalidad una afectación de la estabilidad.

Llanas Medina (2015) concluye que, sin una adecuada reglamentación y control, la pretendida estabilidad que se quiso otorgar a través de la recontractación preferente quedó en muchos casos en mera teoría, pues no se establece criterios claros para garantizar la continuidad laboral, resultando en una estabilidad ficticia los trabajadores (pg 16).

En la normativa se intentó compensar intereses, de manera que la empresa obtiene flexibilidad, pero asume deberes mínimos hacia quienes contrata para no precarizar excesivamente la relación. De otra manera, el trabajador acepta una vinculación temporal, pero se le reconocen derechos similares a los de cualquier empleado durante esa vigencia y una expectativa de continuidad.

Sin embargo, el balance en la relación laboral tiende a ser frágil, y las desventajas en estabilidad para el trabajador son mayores, especialmente si las condiciones de recontractación y límites no se hacen cumplir estrictamente.

Además, su efectividad protectora depende en gran medida de la buena fe patronal y de la vigilancia estatal para evitar abusos. La doctrina laboral señala que, si bien estas

modalidades son lícitas y útiles en contextos específicos, nunca deben convertirse en la regla general de contratación so pena de minar el principio tuitivo del Derecho del Trabajo (Plá Rodríguez, 2015).

La adecuación del principio de estabilidad en esta modalidad excepcional continúa siendo objeto de evaluación crítica al lograr el equilibrio entre fomentar el empleo flexible y garantizar trabajos dignos y estables es un desafío permanente para el legislador y los operadores jurídicos, de manera que la estabilidad sería condicionada, si bien no de la misma manera que el contrato indefinido, pero cumple con la naturaleza del principio al pretender garantizar la estabilidad laboral.

3.2 Diferencias sustanciales de la Estabilidad Laboral entre el Contrato por Obra o Servicio Determinado dentro del giro del negocio frente al Contrato Indefinido.

Debido a que el contrato indefinido es la modalidad típica de contratación, es propicio identificar diferencias con el mismo para identificar como el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio pretende garantizar la estabilidad laboral. De esta manera, existen contrastes fundamentales entre el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio y el contrato indefinido, los cuales repercuten directamente en la estabilidad laboral del trabajador.

Por un lado, en el contrato indefinido, la relación laboral carece de un plazo predeterminado, permitiendo al trabajador proyectar una continuidad en su empleo, salvo que sobrevenga una causal legal de terminación. Esta expectativa de permanencia se ve reforzada por el marco normativo, que establece que el vínculo solo puede extinguirse por voluntad del empleador si concurre una causa legal, como por ejemplo conforme se aplique un procedimiento de visto bueno (Código de Trabajo, art. 169) o en su defecto, unilateralmente mediante despido intempestivo con el consecuente pago de indemnizaciones (Código de Trabajo, art. 188). En la práctica, esto obliga al empleador a mantener el vínculo laboral salvo que existan motivos graves legalmente previstos o a asumir un costo económico considerable, lo que fortalece la posición de estabilidad del trabajador (Núñez Rodas, 2016).

Por el contrario, el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio se encuentra delimitado por la duración de una obra o servicio determinado, por lo que desde su inicio tanto empleador como trabajador conocen que el vínculo terminará una vez concluida la obra pactada. En este sentido, la finalización de la obra constituye una causal natural de terminación, que opera automáticamente sin que sea necesario invocar causa

alguna, ni realizar trámite de visto bueno. Esta forma de extinción del vínculo no se considera despido, sino cumplimiento normal del objeto contractual, por lo que generalmente no genera derecho a indemnización, salvo la bonificación por desahucio cuando corresponda (Vega et al., 2022). Así, la estabilidad en este tipo de contrato se podría considerar más débil, al estar supeditada al ciclo productivo acordado, introduciendo desde el inicio un horizonte cierto de finalización (Monesterolo, 2023).

Una diferencia radica en la protección frente al cese y los beneficios por terminación. En un contrato indefinido, si el empleador termina la relación sin causa legal se configura un despido intempestivo, obligándole a pagar al trabajador una indemnización significativa calculada en función de los años de servicio. Adicionalmente, el trabajador puede tener derecho a una indemnización por desahucio y, en ciertos casos especiales indemnizaciones adicionales, incluso al reintegro en su puesto de trabajo.

En contraste, en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, la terminación por cumplimiento del objeto no da lugar a indemnización por despido intempestivo, puesto que no se trata de un despido sino de una terminación prevista. El trabajador tendrá derecho únicamente a la bonificación por desahucio prevista en el artículo 185 del Código de Trabajo, que equivale al 25% de la remuneración mensual por cada año de servicio, siempre que haya laborado al menos un año completo en la obra. Esto implica que, si la obra tuvo corta duración, ni siquiera procederá dicha bonificación, quedando el trabajador sin este beneficio al finalizar el contrato.

La protección económica ante la pérdida del empleo, por tanto, es sustancialmente menor en esta modalidad temporal. Como señalan Vega et al. (2022), si la duración real de la obra excede los límites legales o se encadena irregularmente más allá del plazo debido, el contrato podría tornarse indefinido, pero en la práctica muchos trabajadores temporales no alcanzan a acumular el tiempo suficiente para acceder a indemnizaciones (pg 29). Existe una diferencia crucial en cuanto a la continuidad y acumulación de derechos laborales. En un contrato indefinido, el trabajador acumula antigüedad en la empresa año tras año, lo cual redundará en mayor estabilidad y en beneficios.

Además, la continuidad le permite gozar plenamente de todos los derechos de larga data como vacaciones anuales completas, utilidades, fondos de reserva y demás beneficios de ley, conforme va cumpliendo períodos sucesivos. Por el contrario, en los contratos por obra o servicio determinado la relación es discontinua, el trabajador es contratado para una

obra y al terminar esta, el vínculo termina y se liquidarán los valores proporcionales a estos beneficios cuando les fuere aplicable, pudiendo existir luego un periodo de espera hasta una eventual recontractación para una nueva obra donde podrá continuar el vínculo o finalizar si caduca el plazo. Esta intermitencia impide la acumulación normal de antigüedad y puede significar la pérdida de ciertos beneficios que requieren continuidad. Monesterolo (2023) destaca que esta modalidad genera alta rotación laboral, dificultando que el trabajador acumule años de servicio o estabilidad dentro de la empresa, a diferencia de los trabajadores indefinidos que consolidan su posición con el tiempo (pg 90).

Por otra parte, la duración de la relación laboral es un factor determinante de la estabilidad. En el contrato indefinido, la duración no establece una fecha fijada de terminación, de modo que la relación de trabajo pueda extenderse mientras no se produzca la terminación del contrato por alguna causal establecida en el Código de Trabajo. Esta ausencia de término confiere al trabajador una expectativa legítima de permanencia prolongada en el empleo.

La estabilidad en este tipo de contrato, el trabajador puede prever una continuidad en el tiempo, planificar su carrera y vida con la confianza de que su puesto no terminará por el mero paso del tiempo. Como consecuencia, el trabajador indefinido puede acumular trayectoria, desarrollar habilidades en la empresa y ascender, y en general gozar de mayor seguridad económica y profesional.

Por el contrario, el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio tiene una duración incierta, supeditada a la conclusión de la obra o servicio para el cual fue celebrado. Esta modalidad no establece un plazo fijo en días o meses, pero sí contiene un término cierto en el sentido de que acabará cuando se termine la actividad u obra convenida (Llanas Medina, 2015). La relación laboral puede durar semanas, meses o algunos años, dependiendo de la magnitud del proyecto, pero inevitablemente culminará al cumplirse el objeto. Una vez concluido el proyecto, quedará a la expectativa de una posible nueva contratación. Si bien la normativa ecuatoriana en materia de trabajo ordena que el empleador dé preferencia a su recontractación en otro trabajo futuro, esta expectativa no equivale a la seguridad que brinda un contrato indefinido.

En esencia, la duración limitada se traduce en una estabilidad condicionada. Kalleberg (2009) analiza que este tipo de arreglos temporales generan trabajadores “inseguros”, cuya capacidad de planificar su futuro se ve afectada por la incertidumbre sobre la continuidad de

su empleo (pg 2). Efectivamente, el trabajador por obra o servicio determinado enfrenta, al término de cada contrato, el riesgo real de desempleo o al menos de un intervalo sin ingresos, lo cual contrasta con la relativa seguridad de aquel con contrato indefinido, que no vive con la amenaza constante de expiración de su relación laboral.

No obstante, cabe señalar que la normativa intenta mitigar parcialmente esta diferencia de duración mediante la obligación de recontractación. Esta medida busca darle una suerte de continuidad al trabajador de obra, encadenando sucesivas contrataciones en distintos proyectos de la misma empresa, de forma que su empleo pueda prolongarse a través de múltiples contratos temporales sucesivos en lugar de quedar definitivamente cesado tras la primera obra. Sin embargo, esta continuidad está supeditada a que efectivamente surjan nuevos proyectos en un plazo de 6 meses y que el empleador decida convocar al trabajador para cubrir el mismo número de plazas de trabajo. La regulación vigente establece un plazo de hasta seis meses como vigencia de la preferencia de recontractación; si en ese lapso el trabajador no es llamado para un nuevo proyecto, el empleador queda liberado de la obligación de recontractación (Acuerdo MDT-2020-136, art. 10). Esto significa que la estabilidad del trabajador por obra es transitoria puede concatenar contratos y prolongar su vínculo laboral por medio de recontractaciones.

Pasado ese período, la relación anterior deja de generar derechos expectativos. Aun dentro del período de volver a ser llamado el trabajador, el empleador conserva la facultad de seleccionar a quienes recontracta alegando criterios de idoneidad o perfil del puesto (Código de Trabajo, art. 16.1), lo cual en la práctica permite discrecionalidad ya que no se establecen criterios que regulen esta facultad del empleador.

Conclusión

El análisis doctrinario y normativo permitió constatar que el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, si bien fue concebido como una herramienta para flexibilizar la contratación, fomentando el empleo, ha generado una forma de estabilidad laboral condicionada, que no se equipara a la que otorgan los contratos indefinidos. A pesar de que el ordenamiento jurídico ecuatoriano incorpora principios como la favorabilidad, la irrenunciabilidad y la progresividad, su aplicación efectiva frente a esta modalidad contractual presenta limitaciones sustanciales, por lo que más convendría hablar de preferencia de recontractación antes de estabilidad laboral.

Se evidenció que el vínculo laboral en este tipo de contratos se extingue automáticamente con la finalización de la obra, sin que exista obligación de pagar indemnizaciones por despido, salvo que se incurriere en el mismo conforme se detalló en el capítulo tercero. Además, la obligación de recontractación carece de criterios claros, lo que afecta su eficacia como mecanismo de estabilidad y convierte en una ficción jurídica la expectativa de continuidad. Estas circunstancias refuerzan la necesidad de revisar esta figura contractual para evitar su uso desmedido y garantizar condiciones laborales dignas, estables y acordes con los principios constitucionales y del derecho internacional del trabajo. Por tanto, se reconoce que si bien el principio de estabilidad laboral se adecua a esta modalidad contractual, el mismo estaría condicionado.

De esta manera, el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio representa un modelo híbrido que intenta adecuar el principio de estabilidad laboral a las realidades de trabajos de duración limitada. Proporciona flexibilidad y agiliza la contratación para actividades temporales, posibilitando proyectos y empleos que se ajustan a necesidades cambiantes, a la vez que reconoce protección laboral al trabajador exclusivamente mientras dure la obra o el servicio contrato. Por otro lado, implica una estabilidad reducida, en función de que el trabajador permanece en una situación incierta, sin garantía certera de continuidad, recontractación, ni acumulación de antigüedad, quedando expuesto a la terminación de su sustento al concluir cada obra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico S.A.C.
- Boscan, F. J. M. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, 9(2), 11–27.
- Concha, C. R. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5244>
- Duque Ruiz, E. (2021). *Criterios jurídicos en materia laboral (Tomo II)*.
- Espinoza, J., & Barrionuevo, J. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad Laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 901–926.
- Grisolia, J. A. (2015). *Manual de derecho laboral (7ª ed.)*. AbeledoPerrot.
- Herrera Morales, C. A. (2022). *Manual de derecho laboral individual privado: Análisis del ordenamiento jurídico y modelos*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ibarra-Moreira, A. A., Gaspar-Santos, M. E., & Robles-Zambrano, G. C. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIAMATRIA*, 7(1), 383–393. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541>
- Izquierdo Aguilera, J. E. (2024). *El Visto Bueno en la legislación ecuatoriana*. ONI Grupo Editorial.
- Jaramillo Baanante, M., & Campos Ugaz, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes (Número 98)*.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Llanas Medina, E. (2015). Reformas al Código del Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. *FORO: Revista de Derecho*, 24, 5–24.
- Marx, K. (1867). *El Capital: Crítica de la economía política (Vol. I)*. Fondo de Cultura Económica. <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1867-c1/index.htm>
- Monesterolo Lencioni, G. (2020). *Sistema Regulatorio de empleados privados y obreros*. Corporación de estudios y publicaciones.
- Monesterolo Lencioni, G. (2023). *Fase precontractual y modalidades contractuales laborales*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- Núñez Rodas, J. R. (2016). El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral. *Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*.
- Obregón Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, 46, 199–206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>

- Ortega Caicedo, M. W. G., & Cabrera Vargas, T. E. (2023). ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA Y DERECHO A REINTEGRO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. *Revista Qualitas*, 25(25), 1–14. <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Ortega Caicedo, W. G. (2016). *LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL: DE LA UTOPIA A LA REALIDAD*.
- Ortiz Chamorro, M., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2024). Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 892–915. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/350>
- Pacheco Zerga, L. (2015). *LIBRO HOMENAJE A MARIO PASCO COSMÓPOLIS*.
- Paguay Duchi, M. A. (2023). El derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador. *Universidad Tecnológica Indoamérica*.
- Pasco Cosmópolis, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, 68, 495–511. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019>
- Plá Rodríguez, A. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Ediciones Depalma.
- Podetti, H. A. (1997). Los principios del derecho del trabajo. En *Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM* (pp. 139–151).
- Rojas Montoya, G. L., & Herrera Vázquez, M. A. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del visto bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 97–114.
- Rubio Llorente, F. (1999). *La forma del poder: estudios sobre la Constitución*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Trujillo, D. (1986). *La estabilidad laboral en el derecho ecuatoriano*. Editorial Jurídica Cevallos.
- Trujillo, J. C. (1973). *I Tomo Derecho del Trabajo*. Serie Jurídica educ manuales.
- Vásquez López, J. (2018). *Derecho laboral práctico*. Cevallos Editores.
- Vega-Atiencie, A. F., Mora-Sanchez, N. V., & Gonzalez-Ramon, E. X. (2022). Los contratos eventuales en el marco de la flexibilización laboral: Un análisis doctrinal y legal dentro del derecho laboral en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4–1), 280–289.
- Vilchez Garcés, L. (2014). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et Veritas*, 36, 366–384.