

## **Los contratos eventuales en el marco de la flexibilización laboral:**

### **Un análisis doctrinal y legal dentro del derecho laboral en el Ecuador.**

#### **Resumen**

La Crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 agravo la situación económica de Ecuador, el desempleo aumento hasta 34,5% sumergiendo a los ecuatorianos a la necesidad de buscar un trabajo de forma urgente, optando por trabajos de temporada o eventuales, es aquí donde se centra la presente investigación, debido a la falta de cultura laboral para la elaboración de contratos eventuales, contratos que son manejados de manera informal, y en muchas ocasiones los empleadores desconocen este tipo de contratos, por ello la investigación consistió en el análisis de los contratos eventuales dentro del marco del derecho laboral provisto por el código de trabajo ecuatoriano, haciendo uso del método observacional, con un enfoque Critico-descriptivo, realizado a través de una revisión legal y doctrinal, además se analizaran las propuestas de flexibilización laboral, que permitan fomentar sustancialmente el empleo en Ecuador, mediante una recopilación exploratoria de fuentes secundarias con información legal, doctrinal, científica y coyuntural relacionada a la naturaleza jurídica de los contratos eventuales, la investigación permitió concluir que los pagos de un 35 por ciento adicional para contratos eventuales y ocasionales socavan la voluntad de los empresarios en optar por este medio de contratación, provocando la necesidad de que las autoridades tomen cartas en el asunto para construir proyectos de ley que permitan rescatar el derecho laboral de todos los ecuatorianos.

**Palabras claves:** Contratos eventuales, flexibilización laboral, desempleo, derecho laboral.

### **Temporary contracts in the context of labor flexibilization: A doctrinal and legal analysis of labor law in Ecuador.**

#### **Abstract**

The health crisis caused by the COVID-19 pandemic aggravated the economic situation in Ecuador, unemployment increased up to 34.5% submerging Ecuadorians to the need to look for a job urgently, opting for seasonal or temporary jobs, this is where this research is focused, due to the lack of labor culture for the development of temporary contracts, This is the focus of this research, due to the lack of labor culture for the elaboration of temporary contracts, contracts that are handled informally, and in many occasions employers are unaware of this type of contracts, therefore the research consisted in the analysis of temporary contracts within the framework of labor law provided by the Ecuadorian labor code, through a legal and doctrinal review, In addition, the proposals of labor flexibilization will be analyzed, which will substantially promote employment in Ecuador, through an exploratory compilation of secondary sources with legal, doctrinal, scientific and circumstantial information related to the legal nature of temporary contracts, the research allowed concluding that the payments of an additional 35 percent for temporary and

occasional contracts undermine the will of employers to opt for this type of contract, causing the need for the authorities to take action to build bills to rescue the labor law of all Ecuadorians.

**Keywords:** Temporary contracts, labor flexibilization, unemployment, labor law.

## 1. Introducción

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2019) para diciembre del año 2019, poco antes que surja la pandemia del COVID-19, la tasa de subempleo en el Ecuador se situaba en un 17.8% a nivel nacional, es decir, 1 de cada 5 personas, pertenecientes a la población económicamente activa se encontraba en una situación en que debían trabajar menos horas, realizar empleos con un nivel de calificación inferior al que tienen u ocuparse en unidades económicas menos productivas para evitar quedar desempleados. Esta situación laboral obliga a los ecuatorianos a optar con más frecuencia por trabajos de temporada o de naturaleza eventual u ocasional, que les permita obtener ingresos ante sus necesidades económicas inmediatas.

Esta situación se agravó en los meses de pandemia, en donde varios medios de comunicación hicieron eco de la creciente tasa de desempleo y de subempleo en el país y que el INEC (2020) lo ratifica con sus estadísticas publicadas en mayo y junio del 2020, en donde se evidencia un incremento hasta del 34,5% en el índice de subempleo. Asimismo, el empleo adecuado se desploma y pasa del 38,8 % a 16,7 % en los mismos períodos mencionados.

Con estas cifras es claro argumentar que los ecuatorianos cada vez se sumergen en la necesidad de contar con un trabajo los más urgente posible, dado principalmente a la falta de ingresos regulares y a una situación agravada por una pandemia que ha desembocado en una inminente crisis económica y social en el país. Además de ello se puede acotar que la mayoría de empresas que contratan personal por temporada no cumplen con regularidad los mecanismos de contratación expuestos por el Código de Trabajo Ecuatoriano (2005) en sus artículos 17 y 19 o de sus reformas dadas en el artículo 152.

En el medio local es claro evidenciar la falta de cultura laboral en la elaboración de contratos eventuales, y que, en muchas de las ocasiones, se manejan a través de una relación laboral muy informal, haciendo énfasis en trabajos cuya remuneración alcanza solamente un salario básico unificado o incluso menos de este.

Normalmente la mayoría de personas que forman parte de la población económicamente activa en el Ecuador no cuentan con los suficientes conocimientos sobre derecho laboral, herramienta que les permitiría alcanzar un óptimo vínculo laboral con sus empleadores; Por lo anterior mencionado, es pertinente analizar los contratos eventuales,

dentro del marco del derecho laboral provisto por el código de trabajo ecuatoriano, a través de una revisión legal y doctrinal que permita establecer un pensamiento crítico sobre la flexibilización laboral y sus beneficios para el fomento del empleo en el Ecuador.

Seguidamente se realizará un análisis claro y comprensible hacia

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. El Trabajo**

Dentro de una sociedad el trabajo representa una actividad económica muy importante, debido a que ofrece a las personas la posibilidad para desarrollarse, a la misma vez, les permite obtener una contribución económica, producto de haber ejercido una actividad previa; esto con el objetivo de poder satisfacer sus necesidades básicas y las de su grupo familiar (Brito & López, 2022).

De acuerdo a Velaña (2019) El trabajo según el art. 35 de la Constitución de la república del Ecuador (2008) “es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

### **2.2. Propósitos de los Contratos**

En el marco del derecho laboral, el primer propósito visible de los contratos es obtener el compromiso de cumplir con las obligaciones de cada uno de las partes involucradas (Gaussens, 2016), basándose en la pregunta ¿cómo remediar la situación ante un hipotético

propuestas de flexibilización laboral, que permitan fomentar sustancialmente el empleo en Ecuador, mediante una recopilación exploratoria de fuentes secundarias con información legal, doctrinal, científica y coyuntural relacionada a la naturaleza jurídica de los contratos eventuales, ayudando a minimizar el tiempo de recuperación económica del país.

incumplimiento contractual de alguna de las 2 partes? Por ello existen figuras jurídicas que protegen a quien ha sido perjudicado por el incumplimiento de un contrato, de esta manera se inician medidas legales que le asisten con el fin de alcanzar beneficios que sean lo suficientemente equiparables como para compensar potencialmente el perjuicio de los otros.

El segundo propósito consiste en asegurar la confianza óptima entre las partes, haciendo exigible el cumplimiento de las obligaciones para garantizar la confianza en los compromisos dados (Picón, 2010). Si hay una obligación establecida en un contrato o bajo la normativa de un código o una ley, seguramente las partes, confiando en la ejecución de estos elementos, fomentará un mejor clima en la ejecución del mismo, claro ejemplo de lo mencionado tenemos al contrato laboral.

### **2.3. Generalidades del Contrato Laboral**

El Contrato individual de trabajo es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios bajo su dependencia por una remuneración fijada en el contrato (Ministerio de Relaciones Laborables, 2014).

Para Gaspar (2020) Estos contratos se pueden terminar por causas legales que pueden ser atribuibles tanto al empleador como al trabajador; incluso cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo los procedimientos previstos en la Ley o por decisión unilateral, dando a casos como la renuncia o el despido intempestivo.

#### **2.4. Contrato Laboral en Ecuador**

El contrato laboral en Ecuador se puede concebir en términos jurídicos como el acuerdo entre empleador y empleado, por medio del cual este último se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales por cuenta del empleador bajo su supervisión a cambio de una remuneración según lo menciona el art. 8 del Código de Trabajo (2005).

#### **2.5. El Empleador**

Cabe mencionar que se entiende por empleador a la persona o entidad a quien se presta el servicio, denominándose también el empresario (Sundararajan, 2017). Además de ello el código de trabajo (2005) explica que los contratos son de carácter expreso y tácito, por lo que acuerdan las condiciones y las ponen en escrito.

#### **2.6. El Trabajador**

Según el art. 9 del Código de Trabajo ecuatoriano “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (s.p).

#### **2.7. Clasificación de los Contratos Laborables**

El mismo Código de Trabajo establece la clasificación de los contratos, explícitamente en su Art. 11 literal C), en donde se indica que según el tiempo que dura el contrato se clasifican en: Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional. Para la siguiente investigación se va a hacer caso omiso sobre la naturaleza de los contratos indefinidos, para hacer un análisis exhaustivo de las demás clasificaciones.

#### **2.8. Clasificación de los Contratos Laborables**

Según el art. 17 de Código de Trabajo Ecuatoriano (2005). son contratos Eventuales: “Aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en

los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador” (s.p).

Es decir que cuando el empleador y el trabajador acuerdan desarrollar una relación laboral solamente durante un corto tiempo o una temporada específica se puede hablar de contrato eventual, esto con el fin de para satisfacer exigencias circunstanciales tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por diversas razones legalmente comprobables, o por situaciones como la atención de una mayor demanda de producción; en cuyo caso, en el contrato deberán especificarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación.

En el caso de los contratos ocasionales son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Art 17 del Código de trabajo (2005).

Es decir, básicamente que cuando la relación laboral se refiere a atender necesidades emergentes no relacionadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no exceda los treinta días en un año, será considerado como contrato ocasional. Al igual que los contratos eventuales y por temporada, se deben de celebrar obligadamente por escrito según lo indica el art. 19 del Código de Trabajo (2005)

Según lo indicado por el art. 17 del Código de Trabajo (2005) podemos mencionar que:

“Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren” (s.p).

En tal medida se entiende que los contratos por temporada se darán de forma discontinua, cada que vez que la empresa requiera los servicios del trabajador de manera cíclica o periódica en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, gozando a su vez el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.

### **3. Metodología**

Para el desarrollo de este trabajo se utilizó el método observacional, con enfoque critico-descriptivo, ya que el análisis a realizar será en base a la revisiones literarias de carácter legal y doctrinal, el rigor de este modelo es sustentado por el autor (Calduch, 2014) el cual indica que, el método descriptivo exige recolectar la información necesaria sobre lo que se está investigando, además recalca que, aunque la interpretación de la información es subjetiva, no es arbitraria, pues debe ser coherente con los hechos que se dan en la realidad estudiada.

El diseño de la investigación está dado por 5 componentes o fases de la investigación Gómez et al. (2014), mismas que se ha detallado de la siguiente manera:

1. Primeramente, se definió de forma clara el problema de la investigación, a través de una búsqueda exploratoria y bibliográfica que permitió establecer el escenario ideal de hacia dónde se dirigiría la búsqueda de la información, haciendo uso primeramente de datos recabados a través de fuentes secundarias.

2. Después se procedió con una revisión direccionada en función del problema de la investigación, en donde se priorizó la búsqueda de material informativo como leyes, libros, revistas económicas, revistas de divulgación científica, sitios Web, fuentes oficiales del gobierno y demás información necesaria y relacionada al derecho laboral.

3. Luego eventualmente se organizó sistemáticamente la documentación encontrada mediante el uso de gestores bibliográficos como Microsoft Word o Mendeley.

4. Con la información dada, se estructuró un pensamiento crítico en función del problema descrito en la investigación con el fin de ahondar aún más el análisis cualitativo.

5. Se formularon conclusiones y recomendaciones sobre el tema tratado.

## **4. ANÁLISIS LEGAL Y DOCTRINAL Y DISCUSIÓN**

### **4.1 Un análisis sobre los contratos Eventuales**

Partiendo de lo que se dicta en el Art. 17 del Código del Trabajo, estos

contratos se realizan con el fin de solventar exigencias circunstanciales que puede adquirir el empleador en determinado momento, como por ejemplo cuando este se ve obligado a reemplazar a un colaborador que se encuentra ausente por cumplir su periodo de vacaciones correspondientes, o en el caso de que un empleado obtenga licencia por padecer una enfermedad que le obligue a mantener reposos absoluto o que le imposibilite trasladarse a su lugar de trabajo con normalidad; también se puede aplicar en los casos donde una colaboradora obtiene licencia por maternidad, es decir que su estado gestación la obligar a mantener reposos dentro del hogar, esto incluye también el tiempo legalmente establecido que tienen las mujeres que han dado a luz ya sea de forma natural o por cesárea. Recordemos que, con la intención de mantener la estabilidad laboral, la mujer embarazada se encuentra amparada bajo este derecho fundamental durante su período de gestación con 12 semanas de licencia según lo establecido en el artículo 153 y 154 inciso segundo del Código del Trabajo (2005). Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer en estado de gestación jamás podrá ser despedida de forma intempestiva, y desde la fecha en que inicie el embarazo las madres reincorporadas a su trabajo tendrán un horario especial de 6 horas diarias dentro de lo que dure el periodo de lactancia, que podrá ser fijado en común acuerdo con el empleador bajo lo estipulado en el art. 155

Situaciones como las descritas con anterioridad o similares son las que abren paso a la elaboración de un

contrato eventual, en el cual se deben plantar los requisitos circunstanciales que motivan a la contratación, en donde se debe incluir el nombre completo del colaborador(es) reemplazado(s) y el plazo de duración que tendrá dicho contrato.

Es importante recalcar que se podrán celebrar también los contratos eventuales cuando se busque atender una mayor demanda de producción y que estén por encima de las actividades habituales de la empresa. Según el Código de Trabajo (2005), si este fuera el caso el contrato no podrá tener un tiempo de duración mayor de ciento ochenta días, los mismos que se podrán contabilizar de forma continua o discontinua (sumando periodos de trabajo), esto considerando un lapso 365 días. Es importante entender que dadas las circunstancias que se presten en este tipo de contratación, y sobre todo si estas se repiten con regularidad en más de 2 periodos seguidos entonces el contrato pasará a ser denominado un contrato de temporada.

El sueldo o salario que se pague dentro de los contratos eventuales, se lo tendrá que realizar con un aumento del 35% en función del valor del salario correspondiente al sector que pertenezca el trabajador.

Cabe mencionar también que mediante Acuerdo Ministerial 004 (RO 892: 15-feb-2013) se expidió el reglamento de contrato eventual discontinuo. De esta manera el contrato eventual queda su clasificado en Contrato Eventual Continuo y Contrato Eventual Discontinuo.

Ahondando un poco más en lo que respecta a la suscripción del contrato eventual discontinuo, se puede mencionar que en función de lo indicado por Art. 2 del Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo, publicado en el Registro Oficial N° 84 del 4 de abril del (2013), establece que el contrato se lo puede suscribir por escrito y una sola vez con la misma o el mismo trabajador, y que dicho contrato no podrá tener más de ciento ochenta días discontinuos dentro del lapso de 1 año, esto será independiente de si, en cuanto se contrate en periodos de menos de los 180 días y tampoco se deberá especificar futuras contrataciones ni suscribir nuevos contrato.

La Jornada ordinaria de trabajo se mantiene en los estándares de 8 horas diarias o 40 horas semanales. En cuanto a la remuneración y pagos de beneficios de ley, habíamos mencionado que la remuneración básica tendrá un incremento del 35%, y en caso de los contratos eventuales discontinuos, cada pago se debe realizar con los proporcionales de las decimotercera y decimocuarta remuneración, así como el proporcional de vacaciones y cualquier beneficio adicional que se le adeude al trabajador. Para lo que respecta al pago de horas nocturnas, suplementarias, extraordinarias y otros beneficios de ley, el cálculo se procederá, conforme a los dispuesto por la ley y sobre las 240 horas al mes.

Otro punto importante mencionado en el Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo (2013), es que marca la pauta sobre el pago de la remuneración de este contrato, en donde se especifica que deberá realizarse al final de cada trabajo o

período designado, esto previo a un acuerdo entre empleado y empleador, y que los efectos del pago no se extenderán por más de 30 días.

En cuanto a la cláusula de terminación del contrato, en el caso de los discontinuos se culminan sin necesidad de previa notificación con el desahucio, bajo los siguientes aspectos:

- Al finalizar el año calendario contado desde la fecha de suscripción del contrato.
- Cuando se hayan cumplido los 180 días de trabajo dentro del período de un año, desde la suscripción del contrato.

En el momento que se culmine la relación laboral del contrato eventual discontinuo, es necesario elaborar el acta de finiquito, justificando los pagos realizados anteriormente adjuntando roles de pagos y demás evidencias contables a favor de la empresa.

Hay que recordar que en el momento que existan más de 2 períodos anuales consecutivos, el contrato se pasara a ser un contrato de temporada. Por otro lado, en el caso de que un contrato eventual excediera el tiempo máximo normado por el código de trabajo (2005) en su art. 17 el contrato, para todos los efectos se entenderá como a plazo indefinido.

Cabe recalcar que estos contratos aunque se susciten de forma circunstancial en la medida de las necesidades coyunturales de la empresa, están sujetas a la indemnización por despido intempestivo, según como lo indica el art. 188 del mismo código, es decir,

que si el empleador despidiese sin previo aviso al trabajador que se encuentre bajo contrato eventual, ocasional o por temporada estará sujeto a la obligación de pagar una indemnización en función del tiempo de servicio que el empleado haya ofrecido en la empresa en cuestión, y que en este caso se considera la fracción de un año, por lo que inmediatamente, según el artículo mencionado, será concebido como un año completo.

Por otro lado, por lo que la afiliación y pago de aportaciones refieren sobre el contrato eventual discontinuo, este se acogerá a lo indicado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS –en el que se detalla el contrato de jornada parcial permanente. También es pertinente acotar que el número de trabajadores contratados bajo esta clasificación de relación laboral, no está considerado para el cálculo del número de trabajadores con discapacidad, es decir que dicho cálculo se lo realizara en base al número de trabajadores permanentes habidos en la empresa.

## **5. Sobre las flexibilizaciones laborales para mejorar las oportunidades de empleo en el Ecuador.**

La flexibilización laboral es necesaria en países como el Ecuador, en donde las cifras de desempleo se incrementan notablemente frente a una crisis de escala mundial, y que, por conceptos de la pandemia y múltiples factores correlacionados a la misma, han desatado un panorama de total incertidumbre en cuanto a la estabilidad laboral sobre la mayoría de la población (Mackay, León, & Zambrano, 2020).. Antes de la pandemia, según datos de INEC



(2020), de cada diez ecuatorianos, cinco no tenían empleo fijo, dos de ellos estaban en total desocupación y tres en la informalidad, es decir, no recibían ninguno de los beneficios de ley. Ahora se evidencia un incremento hasta del 34,5% del subempleo, al mismo tiempo que el empleo fijo se desploma del 38,8 % a 16,7 %.

Lamentablemente existe una política que pretende favorecer al trabajador, pero en la practicidad termina generando un resultado aparentemente opuesto, debido a que mientras más restricciones existan en el código de trabajo sobre la falta de flexibilidad laboral para las empresas, menos plazas de trabajo se pueden crear, y para el segmento de la población que se encuentra recién obteniendo su título universitario y con experiencia limitada, no están habilitados realmente para posicionarse en el mercado laboral.

Con la flexibilización laboral se permite contratar personal sobre todo en negocios nuevos, es decir emprendimientos que formarán parte de la cadena de crecimiento económico en el país, pero hay que tener en cuenta que cerca del 60% de estos emprendimientos fracasa Klagges et al. (2018), y muchos empresarios temen invertir en un negocio nuevo por la inminente indemnización por su separación de la empresa, que se debería pagar a los trabajadores en caso de que el volumen de ventas no propicie el presupuesto adecuado para mantener una plantilla amplia.

Pocos países tienen leyes que obligan a las empresas a repartir sus ganancias entre los trabajadores, tal como se indica en el art. 97 del

Código de Trabajo sobre el 15% de reparto de utilidades, llama la atención porque el trabajador comparte la utilidad, sin compartir el riesgo de pérdida, esta solo recae en el empresario.

## **6. Discusión**

Respecto a los contratos eventuales es importante saber que lo indicado en el art. 17 del código de trabajo, sobre el 35% adicional en el pago del salario a estos, se convierte en un condicionante que provoca que ninguna empresa apueste por contratar a personas de forma eventual, sobre todo en casos cuando en los meses de noviembre y diciembre las tendencias de ventas aumentan y se requiere contratar inmediatamente más colaboradores.

Para mejorar la flexibilidad laboral de las empresas es conveniente que las 40 horas semanales se repartan entre los siete días de la semana, eso ayudará a que las empresas y comercios sean más eficientes y que satisfaga plenamente las necesidades de la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2020); los dueños de comercios y pequeñas empresas cuentan con esta incertidumbre de contratación, sin mencionar el temor a la demanda por parte de los colaboradores y la eminente dificultad de separarlo de la empresa sin vulnerar sus derechos laborales.

La flexibilización laboral permitirá generar mayores fuentes de empleo en temas sobre la contratación eventual, sin desmerecer el derecho de los trabajadores a contar con estabilidad laboral, pero ante la crisis global financiera producida por la interrupción de actividades económicas debido al confinamiento

obligatorio provocado por la pandemia del COVID 19 se han cambiado todas las reglas de juego, y actualmente las empresas ecuatorianas no están en condición de acatar lo dispuesto por el código de trabajo sobre la contratación de trabajadores sin poner en duda su continuidad y sostenibilidad.

## 7. Conclusiones

El panorama laboral se agravó en tiempos de recesión como la provocada por el confinamiento obligatorio a raíz de la pandemia del Covid 19 que tanto perjuicio ha provocado a todo tipo de empresa en el Ecuador. Una perfecta forma de reactivar la economía y fomentar el empleo es la flexibilización laboral sobre los puntos abordados en esta investigación, permitiéndole al empresario no poner en riesgo un elevado porcentaje de capital ante una posible indemnización a sus colaboradores.

El pago del 35 por ciento adicional para contratos eventuales y ocasionales socavan la voluntad de los empresarios en optar por este medio de contratación, que en tiempos de pandemia puede representar una salida a una situación caótica para muchas familias del país. Muy aparte de brindar la oportunidad a los empresarios de dilatar su plantilla de trabajadores en temporadas de alta demanda en sus respectivos negocios. Una clara propuesta de los autores radica en la eliminación de este porcentaje para estimular la contratación eventual.

La situación laboral actual del país requiere que las autoridades tomen cartas en el asunto para construir

proyectos de ley que permitan rescatar el derecho laboral de todos los ecuatorianos, a través de reformas en su código de trabajo y leyes temporales que permitan una rápida reactivación económica en el sector empresarial. Si no existe flexibilización laboral es muy difícil que las empresas retomen las actividades con la misma normalidad que antes, ya que sabemos que la recesión económica se lo vive a nivel mundial y ha sido el detonante de la quiebra de un sin número de empresas en el globo.

Es de vital importancia que las organizaciones se empiecen a definir los parámetros para comenzar a adoptar la flexibilidad, lo cual no es difícil, la dificultad se encuentra en la capacidad para poder gestionar esa flexibilidad si no se tiene planeado el uso de herramientas adecuadas, si bien es cierto que en el mercado hay disponibles en variedad, se debe considerar hacer uso solo de las más adecuadas a sus tipos de puestos, debido a que, no todos son susceptibles de ser medidos de la misma forma.

## Bibliografía

Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador de 2007-2008. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Montecristi: Cooperación de Estudios y Publicaciones. Obtenido de [ecu911.gob.ec](http://www.ecu911.gob.ec): <http://www.ecu911.gob.ec/TransparenciaArchivo/ENERO2015/Anexos%20a2/CONSTITUCION%20DE%20LA%20REPUBLICA%20DEL%20ECUADOR.pdf>

- Brito, D., & López, Y. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. 593 *Digital Publisher CEIT*, 2(3), 380-392. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1161>
- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Técnicas%20de%20Investigación%20Internacional%20v2.pdf>
- Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial 234 del 29 de diciembre de 2000.
- Gaspar, M., Zambrano, M., & Ronquillo, O. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>
- Gaussens, P. (2016). ¿ El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la " revolución ciudadana"(2007-2013). *Revista latinoamericana de derecho social*(23), 31-55. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scieloo.php?pid=S1870-46702016000200031&script=sci\\_abstract&tlng=fr](http://www.scielo.org.mx/scieloo.php?pid=S1870-46702016000200031&script=sci_abstract&tlng=fr)
- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitrago, A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184), 158-163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos INEC. (Junio de 2020). *Una visión general de los resultados de la ENEMDU telefónica mayo-junio 2021*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/category/economia-laboral/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (Enero de 2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) diciembre 2019*. Recuperado el 2020 de Octubre de 28, de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin\\_tecnico\\_de\\_empleo\\_dic19.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (Diciembre de 2019). *Empleo - diciembre 2019*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2019/>

- Klagges, I. V., Klagges, B. V., & Irrazaval, J. (2018). Desarrollo Emprendedor Latinoamericano y sus Determinantes: Evidencias y Desafíos. *Pilquen-Sección Ciencias Sociales*, 21(3), 4. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6775681>
- Mackay, C., León, B., & Zambrano, H. (2020). Efectos del Covid-19 en el mercado laboral. *Dominio de las ciencias*, VI(3), 264-281. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1378>
- Ministerio de Relaciones Laborables. (2013). *Reglamento de Contrato Eventual Discontinuo*. Quito: Registro Oficial N° 84 del 4 de abril del 2013.
- Ministerio de Relaciones Laborables. (Agosto de 2014). *BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES: CONTRATOS*. Recuperado el 30 de Octubre de 2020, de trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-CONTRATOS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Ecuador: Jovenes, empleo y protección social*. Ecuador: Copyright. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_751943.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_751943.pdf)
- Picón, N. F. (2010). La modernización del régimen del incumplimiento del contrato: Propuestas de la Comisión General de Codificación. Parte primera: Aspectos generales. El incumplimiento. *Anuario de derecho Civil*, 63(1), 47-136. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3347214.pdf>
- Sundararajan, A. (2017). El futuro del trabajo: la economía digital erosionará fuertemente la relación tradicional entre empleador y empleado. *Finanzas y desarrollo: publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial*, 54(2), 7-11. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6037257>
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de coyuntura*(22), 20-23. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/revista/index.php/bcoyu/article/view/720/693>