



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ESTUDIO DE CASO N°593-15-EP/21: ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA POR
FENECIMIENTO DEL PLAZO.**

**CUZCO PULLA ALEXANDER ARMANDO
ABOGADO**

**RUIZ DEFAZ ARMANDO JOSUE
ABOGADO**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ESTUDIO DE CASO N°593-15-EP/21: ANÁLISIS DE
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER
EMBARAZADA POR FENECIMIENTO DEL PLAZO.**

**CUZCO PULLA ALEXANDER ARMANDO
ABOGADO**

**RUIZ DEFAZ ARMANDO JOSUE
ABOGADO**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

ANÁLISIS DE CASOS

**ESTUDIO DE CASO N°593-15-EP/21: ANÁLISIS DE
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER
EMBARAZADA POR FENECIMIENTO DEL PLAZO.**

**CUZCO PULLA ALEXANDER ARMANDO
ABOGADO**

**RUIZ DEFAZ ARMANDO JOSUE
ABOGADO**

SUQUI ROMERO GABRIEL YOVANY

**MACHALA
2021**

ESTUDIO DE CASO NO. 593-15- EP/21: ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA POR FENECIMIENTO DEL PLAZO.

por Alexander Armando Cuzco Pulla; Armando Josue Ruiz D

Fecha de entrega: 06-feb-2022 06:22p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1815874983

Nombre del archivo: ESTUDIO_DE_CASO_TERMINADO_CUZCO-_RUIZ.docx (230.68K)

Total de palabras: 12158

Total de caracteres: 66596

ESTUDIO DE CASO NO. 593-15-EP/21: ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA POR FENECIMIENTO DEL PLAZO.

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

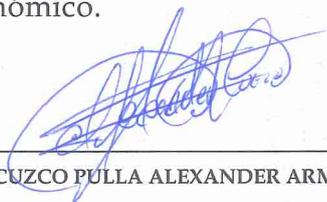
Los que suscriben, CUZCO PULLA ALEXANDER ARMANDO y RUIZ DEFAZ ARMANDO JOSUE, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado ESTUDIO DE CASO N°593-15-EP/21: ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA POR FENECIMIENTO DEL PLAZO., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.


CUZCO PULLA ALEXANDER ARMANDO

0705546893


RUIZ DEFAZ ARMANDO JOSUE

0705064368

DEDICATORIA

Alexander Armando Cuzco Pulla

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mis padres, pues sin su apoyo incondicional no hubiera llegado hasta donde estoy en este momento. Siempre han creído en mi capacidad y siempre han estado presentes en cada paso de este proceso de aprendizaje, donde me he estado formando profesionalmente, dándome su apoyo moral y psicológico.

Dedico también mi tesis a cada uno de mis demás familiares y amigos que siempre creyeron en mí y quienes siempre estuvieron seguros de que lo conseguiría. Ahora que estoy presentando mi tesis se los dedico a ellos también por la confianza y apoyo que tuvieron hacia mi persona.

Armando Josue Ruiz Defáz

Dedico este trabajo a mis padres pues ellos se han esforzado mucho para que no me falte nada en este camino del estudio trabajando arduamente en el extranjero para facilitarme las cosas, también por forjarme como un hombre de bien para la sociedad puesto que me inculcaron valores y principios, sin ellos se me hubiese hecho muy difícil llegar hasta aquí, es por esto que padres amados este trabajo se los dedico con mucho cariño y amor.

A mis queridas hermanas por sus consejos y ánimos que me han brindado siempre, haciendo que mi vida sea mucho mejor ya que siempre han estado cuando las he necesitado. Es por esto que también este trabajo se lo dedico a ustedes.

AGRADECIMIENTO

Alexander Armando Cuzco Pulla

Agradezco a Dios en primer lugar por mi vida y la de mis padres, agradezco a él por cada bendición en mi hogar y por la salud que no nos ha faltado en estos tiempos de pandemia donde todo parecía ponerse mal. Agradezco a mis padres por los valores inculcados en mi persona y que me han permitido después de un proceso, lograr lo que hasta ahora con esfuerzo he conseguido.

Agradezco a mi tutor de tesis y demás docentes, quienes con su profesionalismo supieron darnos las mejores enseñanzas sobre la profesión, esperando lo mejor de nosotros y nunca desmotivándonos.

Armando Josue Ruiz Defáz

Agradezco en primer lugar a Dios Jehová pues él nos dio el don del conocimiento y la sabiduría y sobre todo la vida, agradezco a la Universidad Técnica de Machala por ser una institución de calidad, acogerme y tener unas bonitas experiencias, agradezco a mis abuelos y a mis padres puesto que ellos han sido mi pilar fundamental en la vida y sin ellos no sería la persona que ahora soy, puesto que sus consejos me han guiado por el camino del bien para ser una persona útil y servible para la sociedad.

Agradezco a nuestro tutor de tesis por el gran apoyo que nos a echo al guiarnos en este trabajo ya que con mucho esfuerzo y dedicación pudimos terminarlo de manera correcta para que el que lo lea le sirva de mucho provecho, por último, agradezco a nuestros docentes de la Universidad por haber aportado herramientas para el mejor entendimiento del Derecho, a pesar de que este camino no ha sido fácil gracias a todos ustedes estoy terminando la carrera de Derecho, Muchas gracias.

RESÚMEN

ESTUDIO DE CASO NO. 593-15-EP/21: ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA POR FENECIMIENTO DEL PLAZO.

Autores:

Alexander Armando Cuzco Pulla

Armando Josue Ruiz Defáz

Tutor:

Dr. Gabriel Yovany Suqui Romero

El manifiesto trabajo de investigación analiza la problemática jurídica de la terminación de un contrato ocasional de trabajo por fenecimiento de su plazo en el contexto de la relación laboral de una mujer embarazada. Se desarrolla sobre la modalidad de “*Estudio De Caso No. 593-15-EP/21: Análisis De Terminación Del Contrato De Trabajo De La Mujer Embarazada Por Fenecimiento Del Plazo.*” El objetivo general del trabajo consiste en establecer criterios epistemológicos que permitan solucionar la abstracción legal que existe en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en cuanto al fenecimiento del plazo del contrato ocasional de trabajo de la mujer embarazada. El mencionado caso se desarrolla a partir de una acción de protección presentada por una mujer embarazada en contra del Ministerio de Trabajo y el Procurador General del Estado por la presunta vulneración de derechos constitucionales como consecuencia de la terminación del periodo de tiempo de su contrato ocasional de trabajo.

Habiendo identificado el objeto de estudio, esta investigación ha sido considerada desde la perspectiva de un enfoque metodológico mixto a fin de aprovechar los recursos del enfoque cualitativo y cuantitativo. El principal método empleado como forma de obtención de información dentro de la delimitación conceptual del tema ha sido la aplicación bibliográfica partiendo de los argumentos contenidos dentro de la Sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador y también de la revisión de las normas legales como la Constitución

de la República, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y su respectivo Reglamento, también se han considerado como fuente bibliográfica la doctrina y la jurisprudencia de casos análogos.

La investigación expone desde las bases del derecho romano la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales de trabajo, desde una perspectiva deontológica se define la esencia por la cual este tipo de contratos atípicos cuentan con un plazo específico como medio de proteger los intereses del empleador que requiere los servicios no permanentes de una persona y por otra parte los intereses del empleado quien debe ostentar la plenitud de los derechos propios del trabajador en tanto dure la relación laboral de acuerdo al plazo convenido y establecido en la ley de manera que no pueda excederse ni precarizarse. Se presentan también las diferencias y efectos jurídicos de la terminación unilateral del contrato, la figura de despido intempestivo y la terminación *ipso iure* de la relación laboral.

Se abordan además los criterios jurídicos de los jueces de instancia que resolvieron en derecho la acción de protección y también las consideraciones de los jueces de Corte Constitucional que, a criterio de esta investigación y en virtud de los argumentos expuestos, se extralimitan por el investimento del principio *iura novit curia* y desnaturalizan las cualidades inmanentes de los contratos ocasionales de trabajo al adherirse excepciones como un medio abreviado de solución de la problemática y evitar abordarla desde su parte medular.

Por medio del análisis conceptual y teórico, así como, con la utilización de instrumentos de cuantificación se presentan los fundamentos científicos que permiten concluir que la decisión reflejada en la Sentencia No. 593-15-EP/21 no satisface la abstracción legal en cuanto al fenecimiento del plazo de los contratos de trabajo de las mujeres embarazadas.

Palabras Clave: Contrato Ocasional de Trabajo, Derechos de la Mujer Embarazada, Despido Unilateral, Principio de Estabilidad Reforzada.

ABSTRACT

CASE STUDY NO. 593-15-EP/21: ANALYSIS OF THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT OF THE PREGNANT WOMAN DUE TO THE EXPIRATION OF THE TERM.

Authors:

Alexander Armando Cuzco Pulla

Armando Josue Ruiz Defáz

Tutor:

Dr. Gabriel Yovany Suqui Romero

The manifest research work analyzes the legal problems of the termination of an occasional work contract due to the expiration of its term in the context of the employment relationship of a pregnant woman. It is developed under the modality of "Case Study No. 593-15-EP/21: Analysis of the Termination of the Employment Contract of the Pregnant Woman Due to Expiration of the Term." The general objective of the work is to establish epistemological criteria that allow solving the legal abstraction that exists in the Ecuadorian legal system regarding the expiry of the term of the occasional employment contract of pregnant women. The aforementioned case is developed from a protection action filed by a pregnant woman against the Ministry of Labor and the Attorney General of the State for the alleged violation of constitutional rights as a result of the termination of the period of time of her occasional employment contract. job.

Having identified the object of study, this research has been considered from the perspective of a mixed methodological approach in order to take advantage of the resources of the qualitative and quantitative approach. The main method used as a way of obtaining information within the conceptual delimitation of the subject has been the bibliographical application based on the arguments contained within Judgment No. 593-15-EP/21 of the Constitutional Court of Ecuador and also of the revision of the legal norms such as the Constitution of the Republic, the Labor Code, the Organic Law of the Public Service and its respective Regulation, the

doctrine and the jurisprudence of analogous cases have also been considered as a bibliographic source.

The investigation exposes from the bases of Roman law the legal nature of occasional work contracts, from an ethical perspective the essence is defined by which this type of atypical contracts have a specific term as a means of protecting the interests of the employer that requires the non-permanent services of a person and on the other hand the interests of the employee who must hold the full rights of the worker for the duration of the employment relationship according to the term agreed and established in the law so that it cannot be exceeded or precarious . The differences and legal effects of the unilateral termination of the contract, the figure of untimely dismissal and the *ipso iure* termination of the employment relationship are also presented.

In addition, the legal criteria of the trial judges who resolved the protection action in law are also addressed, as well as the considerations of the Constitutional Court judges who, at the discretion of this investigation and by virtue of the arguments presented, exceed the limits due to the investment of the *iura novit curia* principle and denature the immanent qualities of occasional employment contracts by adding exceptions to them as an abbreviated means of solving the problem and avoiding addressing it from its core.

Through the conceptual and theoretical analysis, as well as the use of quantification instruments, the scientific foundations are presented that allow us to conclude that the decision reflected in Judgment No. 593-15-EP/21 does not satisfy the legal abstraction regarding the expiry of the term of employment contracts for pregnant women.

Keywords: Occasional Work Contract, Rights of Pregnant Women, Unilateral Dismissal, Principle of Reinforced Stability.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESÚMEN	4
ABSTRACT	6
ÍNDICE GENERAL	8
LISTA DE ILUSTRACIONES	12
LISTA DE TABLAS	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO I	16
I. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO	16
1.1.	15
1.1.1. DEFINICIÓN	16
1.1.2. CONTEXTUALIZACIÓN	18
1.2. HECHOS DE INTERÉS	18
1.2.1. CRONOLOGÍA DE LOS HECHOS	20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	21
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
CAPITULO II	22

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO	22
2.1. DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA	22
2.1.1. LOS CONTRATOS OCASIONALES DE TRABAJO	24
2.1.1.1. DEFINICIÓN	24
2.1.1.2. NATURALEZA JURÍDICA	27
2.1.1.3. REQUISITOS	27
2.1.1.4. CARACTERÍSTICAS	29
2.1.1.5. EL PLAZO	30
2.1.2. EL DESPIDO	30
2.1.3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO OCASIONAL DE TRABAJO POR FENECIMIENTO DEL PLAZO	31
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	32
2.2.1 COROLARIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA	32
2.2.2. EL DESPIDO Y TERMINACIÓN DE CONTRATO POR FENECIMIENTO DEL PLAZO	34
CAPITULO III	35
III. PROCESO METODOLÓGICO	35
3.1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	35
3.1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.3. HIPÓTESIS	36
3.2. DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA	36

3.2.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	36
3.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	37
3.2.2.1. No Experimental	37
3.2.2.2. Transversal	37
3.2.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.2.3.1. Cuasi Experimental	38
3.2.3.2. Aplicada	38
3.3. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA INVESTIGACIÓN	39
3.3.1. MÉTODOS	39
3.3.1.1. Bibliográfico	39
3.3.1.2. Analítico Sintético	39
3.3.1.3. Dogmático Jurídico	40
3.3.1.4. Deductivo e Inductivo	40
3.3.1.5. Fenomenológico	40
3.3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	41
3.3.2.1. Encuesta	41
3.4. SISTEMA DE CATEGORIZACIÓN EN EL ANÁLISIS DE LOS DATOS	42
CAPITULO IV	51
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	51
DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS	51
CONCLUSIONES	54

RECOMENDACIONES

56

BIBLIOGRAFÍA

57

LISTA DE ILUSTRACIONES

Gráfico No. 1 Cronología Fáctica del Caso	6
Gráfico No. 2 Categorización de Encuestas	28
Gráfico No. 3 Naturaleza jurídica del contrato ocasional de trabajo	29
Gráfico No. 4 Criterios sobre el fenecimiento del plazo	30
Gráfico No. 5 Terminación del plazo y despido intempestivo	31
Gráfico No. 6 Diferencia entre despido y terminación del plazo	32
Gráfico No. 7 Despido de la mujer embarazada	33
Gráfico No. 8 Protección de los derechos de la mujer embarazada	34
Gráfico No. 9 Fenecimiento del contrato ocasional de la mujer embarazada	35
Gráfico No. 10 Vulneración de derechos de la mujer embarazada	36

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1 Características de los Contratos Ocasionales	15
Tabla No. 2 Datos generales de la Encuesta	27
Tabla No. 3 Categorización de Encuestas	28
Tabla No. 4 Naturaleza jurídica del contrato ocasional de trabajo	29
Tabla No. 5 Criterios sobre el fenecimiento del plazo	30
Tabla No. 6 Terminación del plazo y despido intempestivo	31
Tabla No. 7 Diferencia entre despido y terminación del plazo	32
Tabla No. 8 Despido de la mujer embarazada	33
Tabla No. 9 Protección de los derechos de la mujer embarazada	34
Tabla No. 10 Fenecimiento del contrato ocasional de la mujer embarazada	35
Tabla No. 11 Vulneración de derechos de la mujer embarazada	36

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo denominado “*Estudio De Caso No. 593-15-Ep/21: Análisis De Terminación Del Contrato De Trabajo De La Mujer Embarazada Por Fenecimiento Del Plazo.*” Se desarrolla bajo los estándares complementarios de la guía e instructivo de metodología científica para la modalidad de “estudio de caso” de la Universidad Técnica De Machala en la cual se establecen los lineamientos teóricos, técnicos y prácticos a fin de validar las áreas de desarrollo epistemológicas aplicadas a las ciencias jurídicas en el contexto de las relaciones laborales originadas por contratos ocasionales de trabajo y como su fenecimiento incide en los derechos de la mujer embarazada.

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza un amplio abanico de derechos de la mujer en estado de embarazo, durante el tiempo de lactancia y en el proceso de maternidad, uno de los derechos analizados en el presente estudio es el de estabilidad laboral o principio de estabilidad reforzada que postula, entre otras cosas, la prohibición de terminar unilateralmente la relación laboral de una mujer en estado de embarazo, aunque dicho derecho no sea absoluto en tanto que existen causas imputables, en este caso, a la mujer embarazada que pueden devenir en la terminación de la relación laboral como, por ejemplo, por causas de visto bueno u otras previstas en las leyes que regulan el trabajo en Ecuador, a saber: Código De Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público con su respectivo Reglamento.

El objeto de estudio corresponde al análisis casuístico de la Sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional sobre el caso de una mujer embarazada cuyo plazo de contrato ocasional terminó y por consiguiente la relación laboral también terminó. En este punto se analizan conceptos que permitan diferenciar entre terminación unilateral de la relación laboral, despido por causal, despido intempestivo y terminación *ipso iure* por el fenecimiento del plazo de un contrato ocasional de trabajo.

Sobre la base de dicho análisis se logra plantear el principal problema jurídico de esta investigación centrado en sí el fenecimiento del plazo de un contrato ocasional de trabajo legalmente fijado y establecido ¿puede llegar considerarse como una terminación unilateral por parte del empleador y en consecuencia como despido intempestivo que vulnere los derechos de una mujer que se encuentra en estado de embarazo? Ante esta interrogante, el objetivo general de la presente investigación pretende develar y establecer criterios epistemológicos que permitan solucionar la desnaturalización y abstracción legal que existe en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en cuanto al fenecimiento del plazo del contrato ocasional de trabajo de la mujer embarazada.

Este estudio de caso comprende cuatro capítulos esquematizados sistemáticamente de la siguiente manera:

El Capítulo I contiene el abordaje directo del objeto de estudio, es decir el análisis de la Sentencia No. 593-15-EP/21, la identificación del problema jurídico y la formulación del mismo. El Capítulo II contiene las teorías que sustentan la investigación y el desarrollo conceptual de los términos inherentes al contrato ocasional, su origen, naturaleza, requisitos, efectos. El Capítulo III contiene la metodología empleada y esquematización de las estadísticas obtenidas por el uso de encuestas en las Unidades Judiciales de la Provincia de El Oro. Por último, el Capítulo IV contiene el análisis de resultado, las conclusiones y recomendaciones realizadas en base a lo desarrollado en los capítulos antes mencionados.

CAPÍTULO I

I. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1.1. DEFINICIÓN

El presente estudio se desprende del análisis exhaustivo de la sentencia de la Corte Constitucional No. 593-15-EP/21, así mismo, la estructura casuística se desarrolla sobre la base conceptual de los términos *sui generis* propios a una relación laboral como, por ejemplo: LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA POR CAUSA DEL FENECIMIENTO DEL PLAZO.

En el ámbito jurídico es conocido que el despido de la mujer embarazada es considerado como un “despido ineficaz” es decir, no provoca ningún efecto jurídico que tenga como consecuencia la terminación de la relación laboral, tanto el Derecho Convencional como el Nacional operan en protección de dichos casos. No obstante, también se entiende que una relación laboral puede terminar, por algunas otras causas distintas al despido como, por ejemplo, el fenecimiento del plazo fijado en el contrato. Es decir, por una causa legalmente establecida y acordada por las partes al momento de la celebración del mismo o, a su vez, por la culminación del periodo para lo cual la persona fue contratada.

Si se hace referencia a la terminación de un contrato laboral por el fenecimiento del plazo, el mismo, en este caso concreto, se trata de un contrato ocasional de trabajo. En esa línea, tanto el Código de Trabajo (CT en adelante) como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP en adelante) establecen las causas tanto para la celebración como también para su conclusión.

Grosso modo, se entiende como terminación de un contrato laboral a “aquella disolución de una relación de trabajo existente que se genera en consecuencia de una circunstancia fáctica ajena al trabajador o a su vez por la voluntad consensuada de las partes” (Gaspar et al., 2020, pág. 57). También se puede concluir que se refiere a la “extinción de la relación laboral” ya sea en virtud de una concesión o disposición determinada en la ley (Oviedo, 2019, pág. 5).

Por otra parte, el plazo según lo define el diccionario jurídico elemental, es entendido como “el tiempo o el lapso fijado para realizar una determinada acción”, también alude al periodo de duración de un acuerdo fijado entre partes, etc. (Cabanellas, 2007, pág. 306)

Así pues, el objeto de estudio que se refiere a la terminación del contrato de trabajo de la mujer embarazada por causa del fenecimiento del plazo, examina los criterios jurídicos de los jueces de primer nivel, de sala de apelación, así como los argumentos contrapuestos de los jueces de Corte Constitucional en relación a si el ordenamiento jurídico del país es claro o ambiguo relación al caso concreto.

Con estos antecedentes conceptuales cabe formular la siguiente interrogante:

¿Qué ocurre si las circunstancias legales –o sea, el cumplimiento del plazo del contrato de trabajo o el fenecimiento del mismo– convergen y dan lugar a la terminación laboral justo en el momento que la mujer trabajadora se encuentra en estado de embarazo?

Por consiguiente, tanto la Ley como la Corte Constitucional señalan algunos criterios que resultan por demás interesantes de analizar tanto en la dogmática jurídica como en la realidad social donde existen casos análogos al presentado en este presente estudio.

1.1.2. CONTEXTUALIZACIÓN

El caso en cuestión tiene lugar debido a que la señora YSVS presentó en contra del Ministerio de Trabajo (en adelante Ministerio) y del Procurador General del Estado (en adelante PGE) una acción de protección el día trece de abril del año 2014 por cuanto ella consideró que sus derechos constitucionales fueron vulnerados por la terminación de su contrato ocasional de trabajo por parte del Ministerio en tanto que ella se encontraba embarazada y en su acción argumentó que el despido violó los derechos de la mujer embarazada, del trabajo, de no discriminación, entre otros. Cabe mencionar que la sentencia de Corte Constitucional que pone fin a la *litis* se expidió apenas en el mes de mayo del año 2021, es decir; siete años después de la presentación de la acción.

1.2. HECHOS DE INTERÉS

La cronología más relevante de los acontecimientos fácticos del caso No. 593-15-EP son los que se detallan a continuación:

- La señora YSVS había celebrado contratos ocasionales de trabajo con el Ministerio con tres ocasiones, el primero fue de febrero a mayo del 2012; el segundo fue de mayo del 2012 a enero del 2013 y, por último; de enero a diciembre del 2013.
- Luego de la terminación del último contrato ocasional, el Ministerio mediante memorándum No. 032-CGAGF-MRL-2014, procede a notificarle a la señora YSVS el fenecimiento del plazo y por ende la terminación de la relación laboral entre ella y el Ministerio el veintidós de febrero del 2014.
- Para la fecha de notificación, la señora YSVS ya contaba con trece semanas de embarazo según las valoraciones médicas y los chequeos periódicos que se realizó en

octubre, noviembre, diciembre y febrero, mismos que constan en el expediente de la causa No. 0593-15-EP de fojas 19 a 23.

- Como consecuencia de la notificación efectuada el seis de febrero del 2014, la señora YSVS presentó ante el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil, una Acción de Protección misma que le fue negada el veintisiete de marzo del mismo año.
- Ante la negativa anterior, el uno de abril del año 2014, la señora YSVS presentó recurso de apelación ante la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, dicho recurso también le fue negado el veinticuatro de marzo del 2015.
- Bajo los antecedentes expuestos, el trece de abril del 2015, la señora YSVS presentó la Acción Extraordinaria de Protección ante la Corte Constitucional en la ciudad de Quito cuya audiencia se efectuó el cuatro de enero del presente año, esto es 2021.
- El cinco de mayo del 2021, se expide la Sentencia No. 593-15-EP/21 en la cual, la mayoría de jueces declaran la existencia de la violación de los derechos de la accionante mientras que, dos votos salvados se apartan del criterio de mayoría por considerar que no existió tal vulneración.

1.2.1. CRONOLOGÍA DE LOS HECHOS

Gráfico No. 1 Cronología Fáctica del Caso

ESTUDIO DE CASO NO. 593-15-EP/21: ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA POR FENECIMIENTO DEL PLAZO.



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Establecer criterios epistemológicos que permitan solucionar la desnaturalización y abstracción legal que existe en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en cuanto al fenecimiento del plazo del contrato ocasional de trabajo de la mujer embarazada.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar en el ordenamiento jurídico ecuatoriano las normas concernientes a la protección de la mujer embarazada en el contexto de las relaciones laborales, sus alcances, efectos y límites.
- Exponer sistemáticamente los criterios y argumentos contrapuestos de los jueces de la Corte Constitucional a fin de explicar las posiciones lógicas de ambas posturas.
- Demostrar de forma objetiva y argumentada que, en el caso No. 593-15-EP los derechos laborales de la accionante no fueron vulnerados, pese a no existir de forma categórica una norma expresa sobre el tema del fenecimiento del plazo en los contratos de trabajo de las mujeres en estado de embarazo.

CAPÍTULO II

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO

2.1. DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA

Al igual que la mayoría de las instituciones jurídicas, el “contrato” encuentra su origen en el Derecho Romano bajo el término *contractus* cuyo significado etimológico se representa por la unión del prefijo *con* y la palabra *tractus*, que sugieren la idea de “aquello que es reunido, convenido o acordado” (deCHILE, 2022).

La misma premisa anteriormente planteada es sostenida por la Real Academia Española en su diccionario de términos que, entre otras cosas, expresa que el contrato es “Un convenio o un pacto que se realiza entre partes para obligarse la una con la otra, este puede efectuarse de forma oral o escrita” (RAE, 2022).

Según lo que relata el Catedrático de Derecho Romano (Torrent, 2021) “El consentimiento, el acuerdo de voluntad entre las partes, y la causa reconocida por el ordenamiento jurídico como fuente de obligación, son por lo tanto los dos elementos básicos sobre los cuales se funda la noción romana de contrato.” Todas las fuentes del Derecho son armónicas en cuanto a la definición del contrato, no existen antinomias en torno al abordaje de su concepto y elementos que lo componen.

Bajo esta breve descripción epistémica, y, siendo que el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en cuanto a la apreciación conceptual de los contratos, recopila las mismas concepciones del derecho civil romano y francés, las normas concernientes a los acuerdos de voluntades no varían en su contenido de fondo y, presentan las mismas ideas y elementos, como, por ejemplo:

- El libro cuarto del Código Civil “DE LAS OBLIGACIONES EN GENERAL Y DE LOS CONTRATOS” en los artículos 1453ss, al igual que lo expuesto con anterioridad, se establece que el nacimiento de las obligaciones, entre otras causas, se origina por medio de la convención y los contratos y, estas son un acto de obligación para dar, hacer o no hacer. (Código Civil, 2019, pág. 225)
- El Código de Trabajo en sus definiciones y reglas generales establece también que el contrato -individual de trabajo- es el acto por el cual una persona se compromete (con su empleador) a través de un convenio, es decir; un acuerdo en el cual fijan los elementos *sui generis* de la relación laboral. (Código de Trabajo, 2005, pág. 4)
- En la Ley Orgánica de Servicio Público, también se prescribe que para desempeñar el ejercicio de un cargo público se necesita de nombramiento o contrato, este último, se entiende implícitamente como acuerdo o convenio en el cual se deben cumplir los requisitos previstos en la Ley (sic) y en su Reglamento. (LOSEP, 2019, pág. 13ss)

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo, como se detallará posteriormente, cumple un principio teleológico que se materializa con el cumplimiento del acuerdo realizado *inter parte*, en el contexto de las relaciones laborales dicho principio se representa entre el empleador (contratante) el cual requiere que una necesidad suya sea satisfecha a través del cumplimiento del compromiso de dar o hacer del empleado (contratado).

Es necesario mencionar que en el ámbito laboral los contratos de trabajo se clasifican por cuatro tópicos principales como son:

1. Por quienes intervienen,
2. Por los modos,
3. Por la forma de relación de dependencia y,
4. Por el plazo. (Ortega et al, 2022)

El caso analizado se desarrolla en torno a un contrato cuyo plazo convenido era ocasional, es decir; la parte contratante fijó el plazo y la parte contratada lo aceptó. No obstante, luego del legal cumplimiento del mismo, la parte contratada adujo una vulneración de sus derechos por despido intempestivo por cuanto se encontraba en estado de embarazo. Para sostener la *tesis* que esta investigación ha planteado dentro de sus objetivos se expone el siguiente esquema conceptual:

2.1.1. LOS CONTRATOS OCASIONALES DE TRABAJO

2.1.1.1. DEFINICIÓN

Doctrinaria

La doctrina ha denominado también a este tipo de contratos como “trabajos accidentales” o “trabajos transitorios” y consiste en relaciones de trabajo reconocidas a través de un contrato, pero cuya característica singular es la eventualidad del mismo. Esta eventualidad puede ser por una actividad irregular del empleador o por necesidad de un servicio determinado en un tiempo determinado como, por ejemplo:

El empleador necesita dar mantenimiento a todos los equipos electrónicos de su empresa y contrata a un ingeniero por el plazo de dos meses para optimizar la empresa y corregir fallos en las redes.

En el segundo caso, un ejemplo sería:

El empleador tiene una contadora interna que ha salido con el permiso de lactancia de tres meses establecidos en la ley y, por lo tanto, contrata a una contadora ocasional para que cubra dicho puesto por tres meses.

En ambos casos, la necesidad del empleador es ocasional, no tiene la finalidad de contratar a alguien de forma permanente por las condiciones mismas que se le presentan, no obstante, los empleados ocasionales gozan de todos los derechos reconocidos en el Código de Trabajo. (Sabogal, 2016, pág. 62)

Legal

De acuerdo al máximo Organismo Internacional que regula las relaciones laborales, el contrato ocasional se entiende como:

El empleo temporal, en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días... Es de forma esporádica o intermitente. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, existen dos cuerpos legales que regulan las relaciones laborales tanto en el sector privado (Código de Trabajo - CT) y en el sector público (Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP y su Reglamento), ambos cuerpos legales reconocen este tipo de contratos ocasionales de trabajo:

Código de Trabajo

El artículo 11¹ reconoce la forma ocasional de trabajo dentro de su clasificación de contratos. El artículo 14 (sic) los exceptúa de las formas típicas colocándolo implícitamente en la modalidad atípica de relación laboral al igual que la OIT.

¹ CT. Artículo. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser: c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.

El artículo 17² (sic) define a los contratos ocasionales en los mismos términos que se ha mencionado con anterioridad, es decir; por necesidad emergente del empleador cuyo plazo no puede ser mayor a doce meses. El artículo 19 (sic) establece la obligatoriedad de ser escritos. (Código de Trabajo, 2005)

Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento

El artículo 18³ de la mencionada ley, expresa el reconocimiento de este tipo de contratos en el sector público al igual que el artículo 2⁴ de su reglamento. Una particularidad de estos contratos es que no se sujetan al requisito de concurso por cuanto no son incluyentes del personal al servicio público de carrera.

El artículo 58 (sic) categóricamente se refiere a este tipo de contratos, el octavo inciso hace una precisión muy taxativa en cuanto a su naturaleza:

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. (LOSEP, 2019, pág. 40)

En el sector público, dichos contratos, como se ha mencionado, mantienen la misma esencia que en el sector privado, se presentan como una forma de suplir necesidades eventuales dentro de las entidades solicitantes de personal que, a su vez dichas entidades tienen la discrecionalidad de contratar sin necesidad de concursos de méritos y oposición.

² Son contratos ocasionales, 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.

³ Artículo. 18.- Registro de nombramientos y contratos. – Inc. 4.- Para el caso de contratos de servicios ocasionales no será necesaria acción de personal, debiendo únicamente registrarse en la Unidad de Administración de Talento Humano.

⁴ Las instituciones del Estado deberán contar previamente con puestos vacantes o la asignación presupuestaria para la contratación de personal ocasional.

2.1.1.2. NATURALEZA JURÍDICA

Al igual que los demás contratos de trabajo, la naturaleza jurídica es de dependencia y subordinación, el jurista mexicano Dr. Efrén Córdova expresa:

En la gran mayoría de los casos, la subordinación supone que el trabajador preste sus servicios en el local de la empresa, en los horarios señalados y con sujeción a las reglas de organización, seguridad e higiene que hayan sido establecidas. (Córdova, 1997, pág. 309)

Esta naturaleza se basa también en el aspecto económico, como bien lo refiere la norma constitucional en su artículo 33⁵, los contratos de trabajo materializan el derecho económico del empleado. Otro aspecto radica también en la protección de los intereses de las partes, aunque por la naturaleza ocasional, la Ley limita ciertas condiciones del trabajador ocasional como, por ejemplo, la estabilidad y las consecuencias que se desprenden de esta limitante.

2.1.1.3. REQUISITOS

La regla general en cuanto a los requisitos del contrato de trabajo gira en torno a cuatro elementos constitutivos, en relación específica del contrato ocasional, los requisitos son iguales con la diferenciación del establecimiento del plazo ocasional:

El objeto

Es la actividad específica por la cual el empleado se comporte con el empleador, es decir, la prestación lícita de los servicios ocasionales que beneficiarán a la empresa, entidad u organización tanto pública, privada o mixta.

⁵ El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...

La Relación de Dependencia

Es la subordinación o la dependencia del empleado a su empleador, consiste en que las actividades, servicios, aportes o resultados que realiza el empleador beneficien exclusivamente a su contratante.

En el mundo laboral, la relación de dependencia se establece cuando un trabajador realiza una actividad cuyos beneficios quedan en poder de un empleador o contratante. Éste, a cambio del producto de su trabajo, le entrega un salario u otro tipo de pago al trabajador. (Pérez & Merino, 2016)

La Fijación de la Remuneración

Es el monto económico y demás aspectos valorados económicamente que han sido acordados mediante convenio por las partes.

La remuneración no se limita únicamente al dinero que el empleado recibe por parte de su empleador. La remuneración tiende a satisfacer aspectos que van más allá de sus necesidades económicas pero que representan valores cuyo efecto se ve reflejado, por ejemplo, en la seguridad social, realización personal, éxito, estatus, entre otros factores endógenos. (Pujol & Manuel., 2004, pág. 74)

El Plazo

Consiste en el periodo de tiempo fijado por el empleador, en el caso de los contratos ocasionales, el plazo es discrecional del contratante, pero su renovación es fijada por la Ley como se detallará posteriormente. (Díaz, 2010, pág. 2ss)

2.1.1.4. CARACTERÍSTICAS

Algunas de las características de los contratos ocasionales en la legislación ecuatoriana son las siguientes:

Tabla No. 1 Características de los Contratos Ocasionales

SECTOR	CARACTERÍSTICA	DISPOSICIÓN LEGAL
PRIVADO	Es atípico, con reglas diferentes a los contratos típicos.	CT Art. 14
	Es emergente, extraordinario y no habitual.	CT Art. 17
	Que sea ocasional no lo exime de ser escrito.	CT Art. 19
PÚBLICO	No está sujeto a concurso de mérito y oposición sino únicamente al informe de la UATH	R. LOSEP Art. 5 Inc. 2; Art. 143 Inc. 1
	Su prolongación no puede generar estabilidad	R. LOSEP Art. 65 Inc. 3
	No existe indemnización en los casos de compra de renuncia	R. LOSEP Art. 108 Inc. 8
	Su duración es de doce meses con opción a ampliarse por doce meses más una sola vez.	R. LOSEP Art. 143 Inc. 2

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento.

2.1.1.5. EL PLAZO

Para efectos contractuales, el plazo corresponde a un periodo de tiempo fijado al momento de la celebración del contrato de trabajo, siendo que el contrato ocasional, por su naturaleza, alude a un tiempo específico, las partes lo establecen como un axioma que determina cuándo termina la relación laboral.

El diccionario de ciencias jurídicas define el término como “un acontecimiento futuro y cierto que determina que ciertos derechos comiencen o se extingan a partir de su

acaecimiento. Se diferencia de la condición en su carácter de certero, sí o sí debe acontecer”
(Conceptos Jurídicos, 2022)

Por su parte, la legislación ecuatoriana, de forma categórica establece los plazos en los casos de contratos ocasionales en el sector público.

El artículo 143 del Reglamento a la LOSEP expresa:

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal, en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por el transcurso del nuevo ejercicio fiscal, bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su delegado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución.
(Reglamento LOSEP, 2011, pág. 40)

2.1.2. EL DESPIDO

En sentido irrestricto, el despido es la forma unilateral de terminación de la relación laboral por parte del empleador, esta puede ser por varias causas como, por ejemplo:

- Incumplimiento de cláusulas establecidas en el contrato.
- Por incumplimiento de las responsabilidades legales del trabajador.
- Por causas injustificadas del empleador en cuyo caso el despido puede ser impugnado y declarado nulo o ineficaz.

2.1.3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO OCASIONAL DE TRABAJO POR FENECIMIENTO DEL PLAZO

Como se ha mencionado con respecto al plazo del contrato de trabajo, tiene la característica establecida por la ley de ser eventual, es decir, su naturaleza esencial consiste en la duración de un tiempo determinado por el empleador, pero insuperable o limitado por la Ley tanto en la duración como en la forma de renovarse.

El fenecimiento del plazo consiste en el cumplimiento de esa característica esencial que se ejecuta *ipso iure*, a diferencia de los contratos típicos en los cuales la relación laboral se puede terminar por varias causas previstas en la Ley

En los contratos ocasionales, aunque pueden existir cláusulas cuyo incumplimiento genera la terminación contractual, la regla general es la del plazo fenecido, o sea, por haberse cumplido el tiempo previamente convenido por las partes.

Siendo que el plazo es un requisito *sine qua non*, debe provocar efectos jurídicos y en el contexto de los contratos ocasionales, el efecto que produce el fin de las obligaciones y derechos entre empleado y empleador sin perjuicio de aquellos derechos que asistan a las partes en caso de presentarse inconvenientes en valores no cancelados, etc.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 COROLARIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA

Es de precisar que la norma constitucional en su artículo 35 sitúa a las mujeres embarazadas en la categoría de grupos de atención prioritaria. Es decir, que tienen una atención

preferencial según la misma norma lo establece en el artículo 42 además de los derechos categóricos que se le reconocen en el artículo 43 (sic)⁶.

Dicho esto, en el ámbito laboral, la mujer embarazada, además de los derechos de toda persona en relación laboral, posee otros derechos en virtud del proteccionismo constitucional en razón de su estado de gestación, estos derechos son garantías durante y después del embarazo hasta el tiempo fijado por la Ley. Por ejemplo, la Corte Constitucional del Ecuador recientemente se ha pronunciado sobre los derechos generales de la mujer embarazada en el contexto del ámbito laboral y en su criterio ha establecido los siguientes:

El derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva,

El derecho de las mujeres a la intimidad y a la no injerencia arbitraria,

El derecho al trabajo sin discriminación,

El derecho a la protección especial, y

El Derecho a la lactancia materna. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, pág. 1)

En la misma sentencia⁷ Los jueces han emitido su pronunciamiento con respecto de los contratos de servicios ocasionales que involucran a mujeres embarazadas. El orden de ideas de la Corte es el siguiente:

1. Los contratos ocasionales se caracterizan por su naturaleza emergente no ordinaria.

⁶ Artículo. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

⁷ Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados*. Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

La Corte Constitucional analiza el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público (régimen LOSEP), desarrolla el derecho al cuidado y los indicadores de política pública para garantizar el derecho al cuidado.

2. Extender el plazo fijado en la ley (doce meses) sugiere una necesidad de la entidad para contratar bajo otro tipo diferente al ocasional para no precarizar el trabajo.
3. Si a una mujer embarazada o en periodo de lactancia le fenece el plazo del contrato, la entidad debe renovar el plazo porque de lo contrario se considera como discriminatorio por su estado de embarazo o lactancia.
4. Además, que, aunque el plazo fenezca la relación laboral no puede terminar hasta que el periodo de lactancia termine. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, pág. 41)

Al mismo tiempo, la Corte ha señalado algo que es muy evidente en el estudio del caso planteado y cito:

La jurisprudencia de la Corte ha recogido importantes regulaciones que lograron el objetivo de brindar protección a las mujeres embarazadas trabajadoras con contratos de servicios ocasionales. Sin embargo, la Corte, por brindar protección a las mujeres embarazadas, terminó desnaturalizando este tipo de contratos y estableciendo regulaciones de excepción. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, pág. 42)

Una vez más, la realidad jurídica permite evidenciar la problemática que surge de la aplicación de derechos que desnaturalizan las formas contractuales y los axiomas del convenio de las partes.

2.2.2. EL DESPIDO Y TERMINACIÓN DE CONTRATO POR FENECIMIENTO DEL PLAZO

Se ha mencionado oportunamente que el despido es el acto unilateral por el cual el empleador decide poner fin a las actividades del empleado y simultáneamente terminar la relación laboral, indistintamente de las causas que puedan haber generado el despido o de los efectos jurídicos que se puedan provocar posteriormente, el punto es que, en el despido el

empleado no ha expresado su voluntad ni su deseo previo de que finalice su empleo. No así en la terminación del contrato por fenecimiento del plazo, en este sentido los tiempos de duración de la relación laboral han sido fijados por las partes y limitados por la Ley, por lo tanto, la voluntad del empleado y del empleador convergen en acuerdo *a priori* de que, llegado el día fijado y al cumplirse el tiempo establecido, la relación laboral debe terminar extinguiéndola *ipso iure*.

Un ejemplo referente al despido tendría lugar si un trabajador ha sido despedido por una de las causales previstas en el artículo 169 del CT, este tendrá derecho a percibir varios rubros establecidos en la Ley (sic) con excepción de haberes por despido intempestivo o, a su vez, si el despido fue intempestivo, recibirá la determinación correspondiente por cuanto la decisión fue unilateral.

Pero, si se termina la relación laboral de una persona que ha firmado un contrato cuya naturaleza jurídica está sujeta a temporalidad, es decir, un contrato ocasional, no se puede por ningún concepto válido sugerir que dicha persona fue despedida por cuanto el convenio esencial fue con la fijación de un plazo. Y el artículo 146⁸ del Reglamento LOSEP establece dicha forma.

CAPITULO III

III. PROCESO METODOLÓGICO

3.1. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El estudio casuístico de la sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional con respecto al análisis de los expedientes Nro. 09405-2014-0075 y Nro. 09141-2015-0047 de una

⁸ Artículo. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales. - Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo.

acción de protección presentada en contra de lo que la accionante, la señora YSVS, considera como la terminación unilateral de un contrato ocasional de trabajo mientras ella se encontraba en estado de embarazo y así, por consecuencia, considera también que dicha terminación del contrato ocasional es en su efecto un despido intempestivo y vulnera sus derechos constitucionales y de protección de la mujer embarazada.

3.1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Como se ha mencionado, el análisis crítico del problema gira en torno a la interrogante de ¿Qué ocurre si las circunstancias legales –o sea, el cumplimiento del plazo del contrato ocasional de trabajo o el fenecimiento del mismo– convergen y dan lugar a la terminación laboral justo en el momento que la mujer trabajadora se encuentra en estado de embarazo?

3.1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿El fenecimiento del plazo de un contrato ocasional de trabajo legalmente fijado y establecido puede considerarse como una terminación unilateral por parte del empleador y en consecuencia como despido intempestivo que vulnere los derechos de una mujer que se encuentra en estado de embarazo?

3.1.3. HIPÓTESIS

El fenecimiento del plazo de un contrato ocasional de trabajo legalmente fijado y establecido no puede considerarse como una terminación unilateral por parte del empleador ni en consecuencia como despido intempestivo que vulnere los derechos de una mujer que se encuentra en estado de embarazo porque esto ocasiona la desnaturalización esencial del contrato ocasional y afectación al orden jurídico y lógico.

3.2. DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA

3.2.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio de caso se desarrolla sobre la base de un enfoque de investigación mixto, es decir, un enfoque cualitativo y cuantitativo. Desde la perspectiva del enfoque cualitativo se analizan las dimensiones conceptuales y dogmáticas del problema, o sea, se lo cualifica, se extraen los datos generales del objeto de estudio de forma descriptiva. Por su parte, el empleo del método cuantitativo permite el levantamiento de información estadística a fin de cuantificar los resultados y emitir criterios próximos a la solución de la problemática planteada.

El enfoque de investigación mixta, por lo tanto, une las características de la investigación cualitativa y cuantitativa a fin de proporcionar al investigador los beneficios de ambas posturas permitiendo la generación de mayor información en relación al objeto de estudio.

Los modelos mixtos dotan al investigador de flexibilidad, por una parte, la aplicación del método analítico y hermenéutico permiten que el investigador cuente con mayor entendimiento del objeto estudiado...A su vez, la utilización de un método de investigación mixto, conlleva a la responsabilidad rigurosa del investigador de elegir únicamente las teorías indispensables y las hipótesis adecuadas para llevarlas al campo de la falsación. (Valbuena, 2017, pág. 209)

3.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.2.2.1. No Experimental

El diseño de investigación no experimental se caracteriza por el énfasis de la aplicación de la metodología descriptiva, como el método mismo lo señala, no se aplica la

experimentación ni la manipulación de las variables de la investigación, es por lo tanto una investigación enfocada a aspectos epistemológicos no de carácter probabilístico sino. (Sanchez et al, 2018, pág. 81)

3.2.2.2. Transversal

También denominado como diseño transeccional corresponde al diseño de investigación descriptivo o no experimental que, como se ha mencionado, no se limita a la consideración de un solo elemento del objeto de estudio, sino que engloba aspectos holísticos del mismo. De acuerdo a lo que sugiere el libro de investigación de Hernández Sampieri, la investigación transversal puede tener un diseño transeccional correlacional o diseño transeccional descriptivo. (Sanchez et al, 2018, pág. 55)

Transeccional Descriptivo

Con la aplicación de este diseño se logrará describir cómo el criterio de los jueces, en el caso estudiado, incide en la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales de trabajo. “Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables” (Cortese, Abel, 2022)

3.2.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.2.3.1. Cuasi Experimental

Denominada también como “diseño de grupo de control no equivalente”, se caracteriza por la elección de grupos específicos para el levantamiento de información, los grupos a diferencia de la investigación experimental no son elegidos de forma aleatoria. (Sanchez et al, 2018, pág. 51)

Se realiza este tipo de investigación en virtud de que los grupos sobre los que se aplican los instrumentos de recolección, son únicamente quienes tienen conocimientos directos sobre el objeto de estudio o quienes de forma indirecta se involucran en el mismo.

3.2.3.2. Aplicada

La investigación de tipo aplicada o investigación práctica se refiere a aquel tipo de investigación que no se limita al aspecto teórico conceptual, sino que se extiende de forma pragmática permitiendo que los resultados del trabajo del investigador se puedan llevar al campo de la *praxis* y estos resultados sean de utilidad para la sociedad. (Sanchez et al, 2018, pág. 28)

En este sentido, la finalidad de la investigación en torno al caso estudiado, permite generar conocimientos prácticos que solucionen problemas jurídicos con respecto al planteamiento del problema presentado.

3.3. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. MÉTODOS

3.3.1.1. Bibliográfico

Generalmente, las investigaciones jurídicas parten de la observación de la realidad social y del estudio dogmático de textos legales. (Codina, 2020)

En este sentido, la presente investigación es principalmente bibliográfica por cuanto parte del análisis exhaustivo de la Sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional y también de la revisión de las normas legales como CRE, CT, LOSEP y Reglamento LOSEP,

así como también de jurisprudencia y doctrina jurídica, información recopilada desde textos físicos como digitales.

3.3.1.2. Analítico Sintético

El método analítico sintético es, evidentemente, la combinación de los aspectos prácticos del análisis como, por ejemplo, la descomposición en partes importantes⁹ del objeto de estudio y posterior a que cada parte sea considerada y estudiada, unirlas a través del método de síntesis y exponer con mayor claridad las ideas del resultado investigativo del análisis realizado.

El análisis y la síntesis funcionan como una unidad dialéctica y de ahí que al método se le denomine analítico-sintético... El análisis y la síntesis no son el resultado del pensamiento puro, sino que tienen una base objetiva en la realidad. (Rodríguez & Pérez, 2017, pág. 186)

3.3.1.3. Dogmático Jurídico

A través de la aplicación de este método se estudian los cuerpos legales que se relacionen de forma directa o indirecta al objeto del problema, se estudian así las normas positivas del país o, a su vez, las normas positivas de otros países, en este último caso se aplica el método dogmático jurídico en el ámbito del derecho comparado. Este método implícitamente involucra al método hermenéutico jurídico debido que para estudiar una ley es de indispensable necesidad poder interpretarla correctamente. (Pereznieta, 2019, pág. 138)

⁹ Una de las reglas del método de Descartes es, precisamente, descomponer el problema en tantas partes sea posible a fin de lograr disminuir la dificultad de problema y observarlo desde varias perspectivas que luego permitan concluir con ideas de mayor comprensión.

3.3.1.4. Deductivo e Inductivo

El método deductivo e inductivo son métodos inversos, utilizan una forma de análisis como embudo o triangulado, desde consideraciones de carácter general se pueden llegar a conclusiones particulares mientras que, al invertir dicho análisis, se parten desde datos muy particulares que permiten reflejar consideraciones de carácter generalizado.

La inducción y la deducción se complementan mutuamente: mediante la inducción se establecen generalizaciones a partir de lo común en varios casos, luego a partir de esa generalización se deducen varias conclusiones lógicas, que mediante la inducción se traducen en generalizaciones enriquecidas, por lo que forman una unidad dialéctica. (Rodríguez & Pérez, 2017, pág. 188)

3.3.1.5. Fenomenológico

La fenomenología aplicada al estudio de las ciencias sociales como, por ejemplo, el campo del Derecho, permite observar los fenómenos o hechos fácticos que se presentan en el ámbito jurídico a fin de definir el origen y desarrollo de los problemas y también establecer posibles causas, efectos y soluciones al mismo. Se relaciona además con la filosofía del Derecho como ciencia. (Crespo, 2016, pág. 1249)

3.3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.2.1. Encuesta

Para el levantamiento de información se ha utilizado la encuesta como uno de los instrumentos metodológicos, estas encuestas están realizadas con la utilización de escalas de Likert “escala que sirve para medir la opinión de los encuestados con respecto un tema

generalmente social, se permite obtener un grado de acuerdo o desacuerdo a través de un porcentaje no únicamente numérico sino de percepción” (QuestionPro, 2022)

Las encuestas constan de un formulario de 8 preguntas que se realizaron en las dependencias de varias Unidades Judiciales del cantón Machala, Provincia de El Oro ubicada en la Avenida Rocafuerte 1115 entre las calles Ayacucho y Guayas, la selección de la muestra se realizó a profesionales del Derecho seccionada de la siguiente forma:

Tabla No. 2 Datos generales de la Encuesta

UNIDAD JUDICIAL	NÚMERO DE ENCUESTADOS
Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia	20
Trabajo	15
Civil	15
Penal	15
Violencia Intrafamiliar	20
Flagrancia	15
TOTAL	100

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Población y Muestra No Probabilística

3.4. SISTEMA DE CATEGORIZACIÓN EN EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Tabla No. 3 Categorización de Encuestas

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia	20	20%
Trabajo	15	15%
Civil	15	15%
Penal	15	15%
Violencia Intrafamiliar	20	20%
Flagrancia	15	15%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 2 Categorización de Encuestas



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Las encuesta se realizó a un grupo específico de la población, esto es, a profesionales del Derecho que tienen un conocimiento más relacionado con el objeto de estudio.

1. ¿Considera usted que en las relaciones laborales “el plazo por un determinado tiempo” es la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales de trabajo?

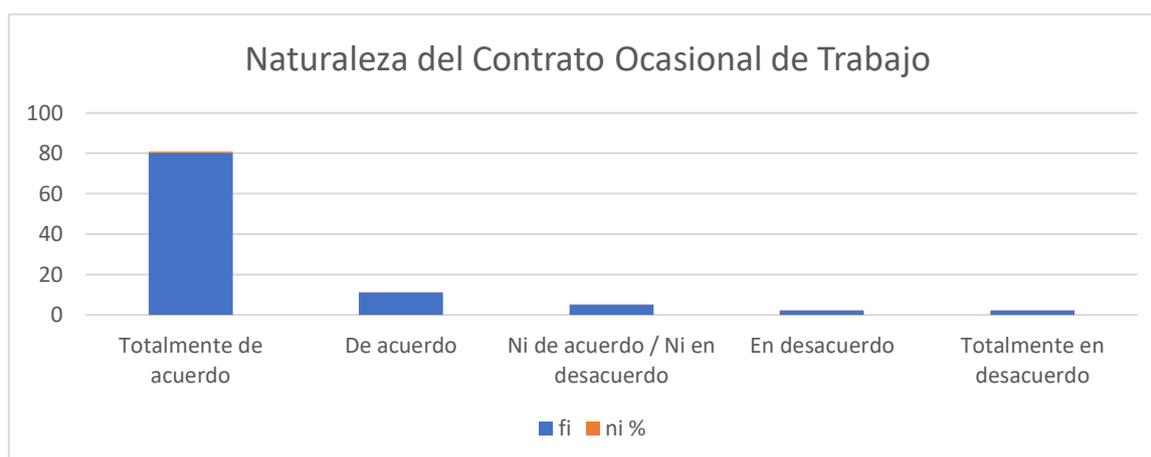
Tabla No. 4 Naturaleza jurídica del contrato ocasional de trabajo

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	80	80%
De acuerdo	11	11%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	2	2%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 3 Naturaleza jurídica del contrato ocasional de trabajo



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

La cuantificación estadística señala que el 91% de los profesionales encuestados manifiestan que la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales de trabajo es el plazo temporal o eventual que lo caracteriza. Esto permite definir de común acuerdo que la lógica jurídica y el derecho positivo respaldan la premisa planteada en cuanto a la característica inmanente de los contratos ocasionales en virtud del tiempo de su duración expresado como naturaleza jurídica, esencia que no puede desvirtuarse, es un axioma de este tipo de contratos.

2. ¿Considera usted que el fenecimiento del plazo del contrato ocasional de trabajo significa la terminación unilateral del contrato por parte del empleador?

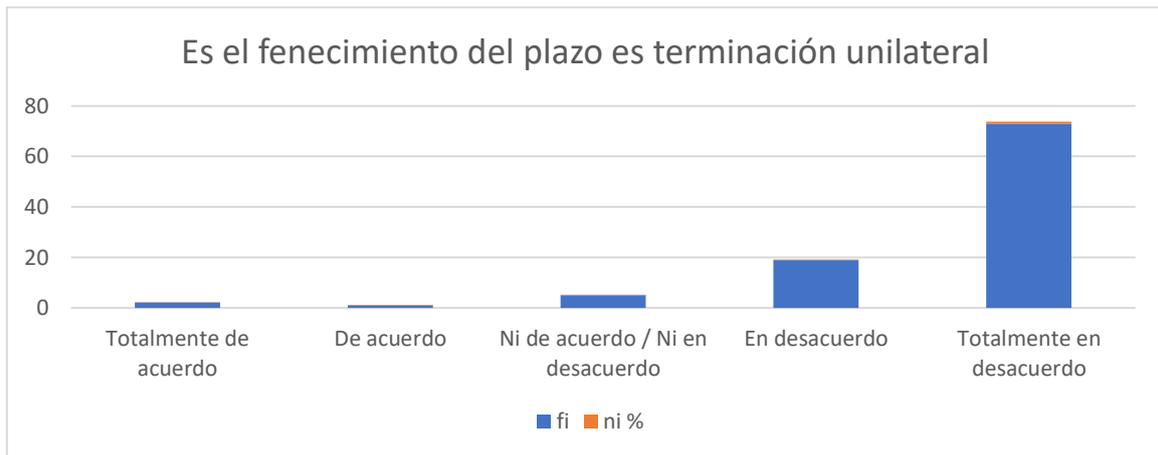
Tabla No. 5 Criterios sobre el fenecimiento del plazo

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	2	2%
De acuerdo	1	1%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	19	19%
Totalmente en desacuerdo	73	73%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 4 Criterios sobre el fenecimiento del plazo



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

La cuantificación señala que el 92% difieren que la terminación de un contrato ocasional de trabajo pueda considerarse como la terminación unilateral por parte del empleador, 5% se mostró indiferente y un 3% respondió negativamente. Los profesionales encuestados consideran una diferenciación entre el concepto de despido y el del fenecimiento del plazo. Ambos no aluden al mismo hecho y que presentan diferentes consecuencias jurídicas, el despido es unilateral y del plazo es acordado en el contrato ocasional por ambas partes.

3. ¿Cree usted que la terminación de un contrato ocasional de trabajo es a su vez un despido intempestivo?

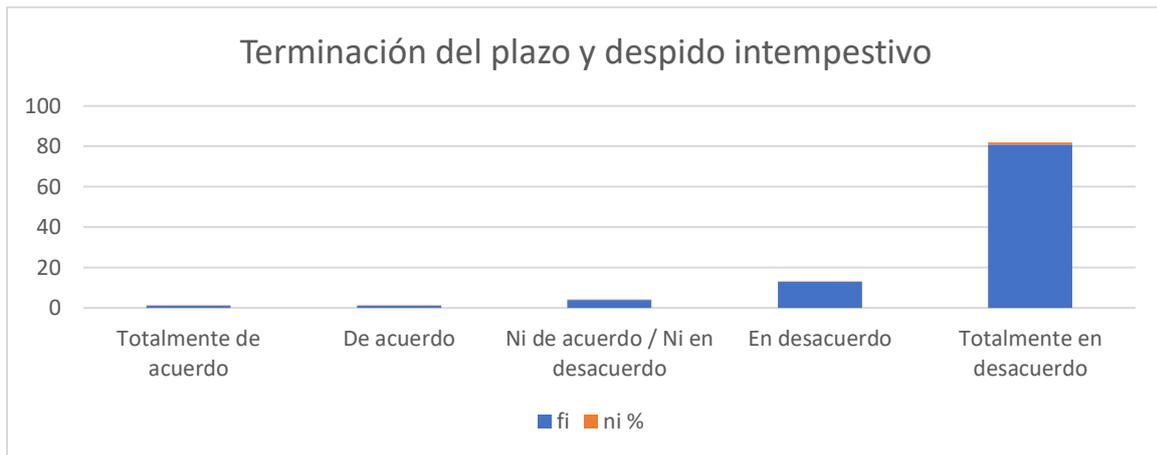
Tabla No. 6 Terminación del plazo y despido intempestivo

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	1	1%
De acuerdo	1	1%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	4%
En desacuerdo	13	13%
Totalmente en desacuerdo	81	81%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 5 Terminación del plazo y despido intempestivo



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

La cuantificación de los resultados refleja que el 94% de los profesionales no consideran que el fenecimiento del plazo en un contrato ocasional pueda considerarse como despido intempestivo, el 4% se mostró indiferente y sólo un 2% consideran que sí. Esto permite evidenciar que los contratos ocasionales son, precisamente eso, contratos que están fijados a fechas establecidas en los Códigos que regulan la relación laboral y que no puede desnaturalizarse su terminación aludiendo un despido intempestivo.

4. ¿Cree usted que existe diferencia jurídica entre despido y fenecimiento del plazo en el contexto de los contratos de trabajo?

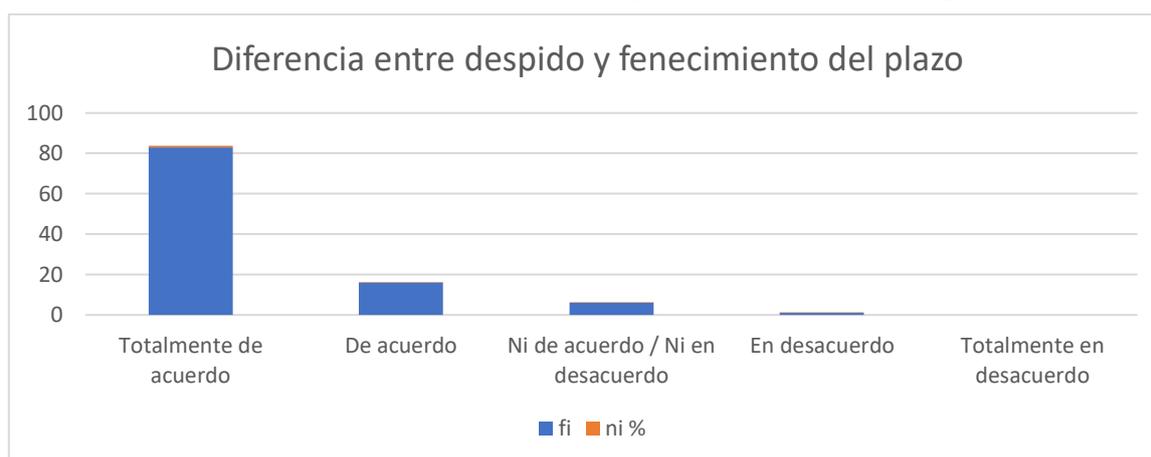
Tabla No. 7 Diferencia entre despido y terminación del plazo

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	83	83%
De acuerdo	16	16%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	6%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 6 Diferencia entre despido y terminación del plazo



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

El 99% de los profesionales han aseverado que existe una evidente diferencia entre las consecuencias del despido y las consecuencias del fenecimiento del plazo. Por una parte, ante el despido se pueden tomar varias acciones como, por ejemplo, impugnarse, declararse ineficaz, exigirse el pago de varios rubros, pero, en el caso del fenecimiento del contrato ocasional no se pueden plantear acciones por cuanto no existe una violación a menos que el despido se efectúe antes del vencimiento del plazo. Por lo demás, se actúa bajo legalidad.

5. ¿Puede el empleador despedir a una mujer en estado de embarazo?

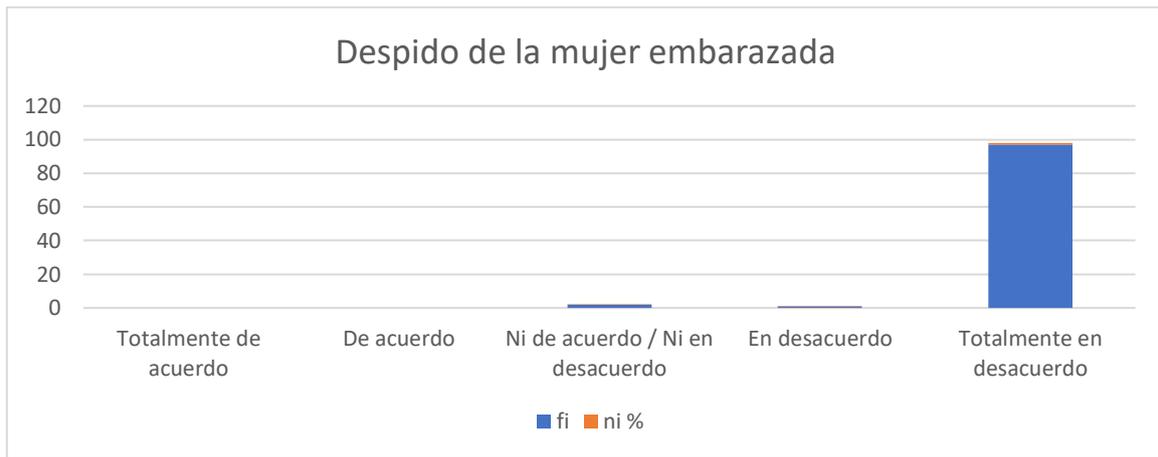
Tabla No. 8 Despido de la mujer embarazada

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	2%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	97	97%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 7 Despido de la mujer embarazada



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

De acuerdo a la cuantificación de los resultados, la totalidad de los profesionales encuestados, es decir, el 100% manifestó que no se puede despedir a una mujer en estado de embarazo que tiene una relación laboral. Esto permite relucir el conocimiento de las normas jurídicas que protegen los derechos de la mujer embarazada por encontrarse dentro de los grupos de atención prioritaria. En todo caso, el despido de una mujer en estado de embarazo es considerado ineficaz y vulnerador de derechos como, el trabajo, igualdad, dignidad, entre otros.

6. ¿Protege el estado a través de las leyes la relación laboral de la mujer embarazada frente a los casos de despido?

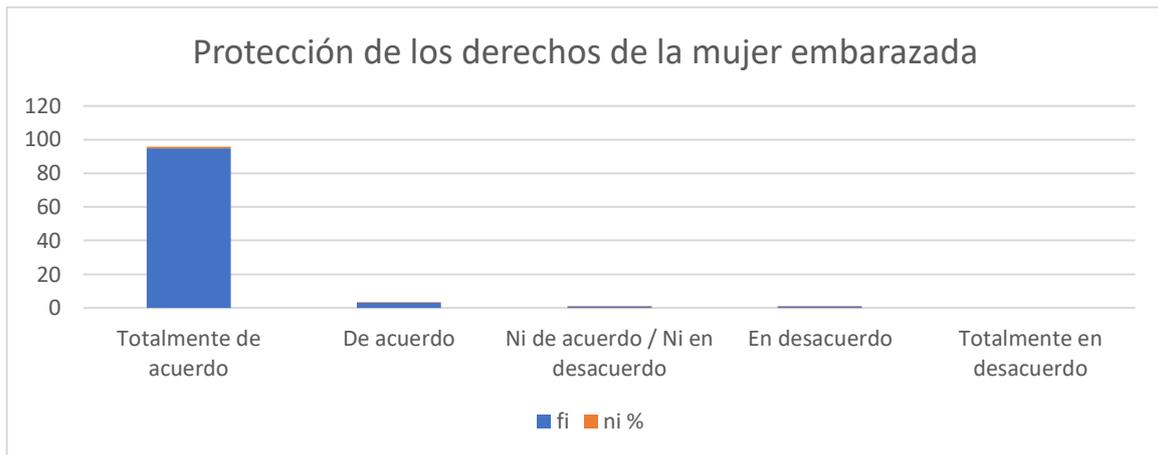
Tabla No. 9 Protección de los derechos de la mujer embarazada

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	95	95%
De acuerdo	3	3%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 8 Protección de los derechos de la mujer embarazada



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Los resultados obtenidos reflejan que el 98% de los profesionales consideran que en Ecuador sí existen normas jurídicas que protegen los derechos de la mujer embarazada en el ámbito de las relaciones laborales. Tanto la Constitución, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y los pronunciamientos de la Corte Constitucional contienen disposiciones no discrecionales, de directa aplicación y que son vinculantes para precautelar los derechos de la mujer embarazada a fin de que no pueda ser despedida por su empleador.

7. Conociendo la diferencia entre despido y fenecimiento de contrato por cumplimiento del plazo ¿Puede fenecer el plazo de un contrato ocasional de trabajo de una mujer embarazada?

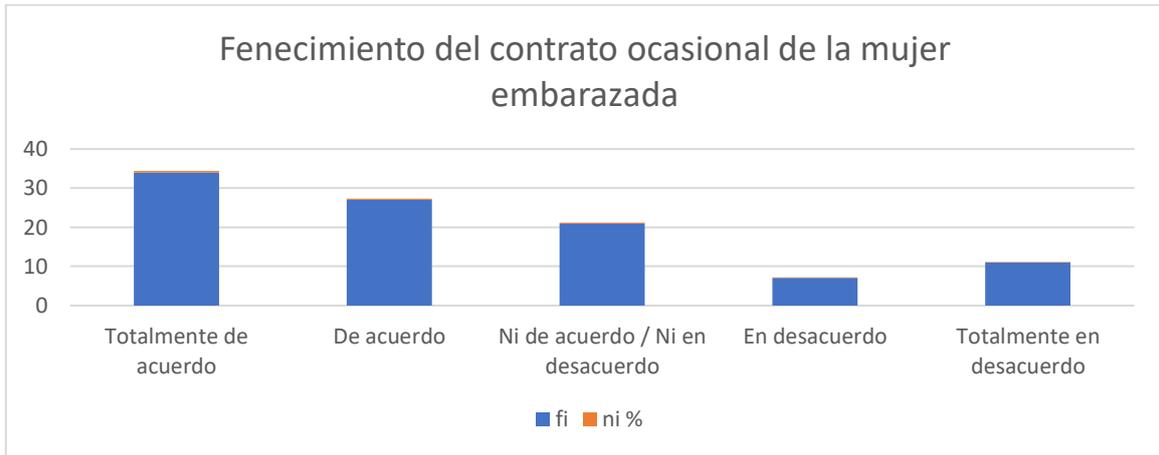
Tabla No. 10 Fenecimiento del contrato ocasional de la mujer embarazada

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	34	34%
De acuerdo	27	27%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	21	21%
En desacuerdo	7	7%
Totalmente en desacuerdo	11	11%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 9 Fenecimiento del contrato ocasional de la mujer embarazada



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Según la cuantificación de los resultados, el 61% de los encuestados manifiestan que la relación laboral de una mujer embarazada puede terminar no por despido, pero sí por el cumplimiento del plazo de su contrato ocasional, el 21% se mantuvieron al margen de un criterio selectivo mientras que el 19% de los encuestados indicaron que la relación laboral de la mujer embarazada no puede terminar ni por despido ni tampoco por el fenecimiento del plazo de su contrato ocasional. Existen algunas dudas con respecto al problema jurídico.

8. ¿Pueden considerarse vulnerados los derechos de una mujer embarazada cuyo plazo de contrato ocasional ha fenecido?

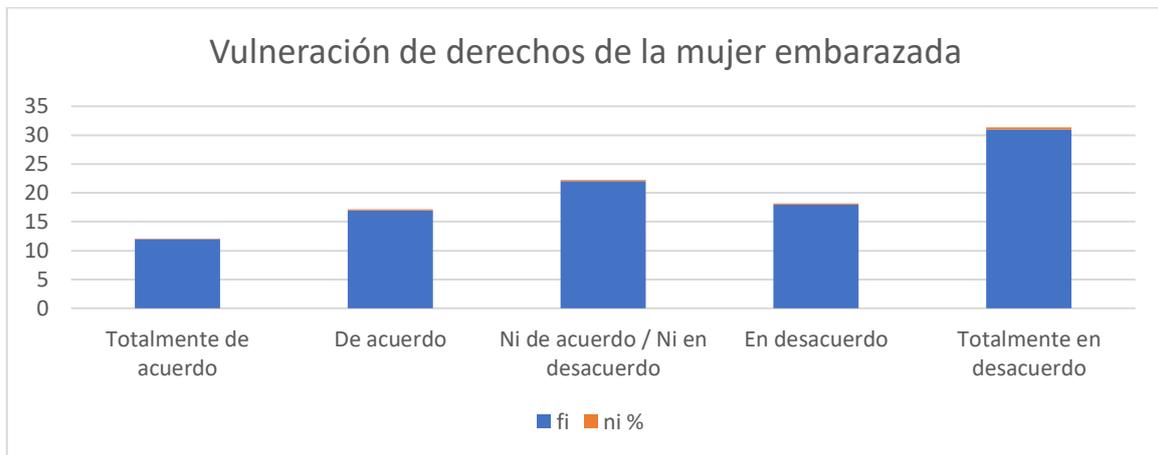
Tabla No. 11 Vulneración de derechos de la mujer embarazada

TABLA DE FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA
Totalmente de acuerdo	12	12%
De acuerdo	17	17%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	22	22%
En desacuerdo	18	18%
Totalmente en desacuerdo	31	31%
TOTAL	100	100%

Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

Gráfico No. 10 Vulneración de derechos de la mujer embarazada



Elaborado por: Cuzco & Ruiz

Fuente: Encuestas

De los resultados cuantificados se puede evidenciar que el 49% de los profesionales aseguran que si la relación laboral termina por cuanto el contrato ocasional ha fenecido por el cumplimiento del plazo, no pueden considerarse vulnerados ningún derecho de la mujer embarazada. Un 29% de los profesionales difieren manifestando que sí existe vulneración de derechos mientras que un 22% se mantuvo al margen de una postura por cuanto consideran un problema jurídico de analizar.

CAPITULO IV

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

Los datos obtenidos como resultado de la investigación metodológica descrita en el tercer capítulo del presente estudio de caso han permitido generar varios criterios epistémicos que resultan relevantes describir:

1.- En relación a la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales de trabajo, se entiende que estos tienen una característica atípica que los diferencia de los contratos típicos, es decir, dentro de los elementos que constituyen una relación laboral, el plazo por un determinado periodo de tiempo dentro de los parámetros establecidos por la ley, resulta ser la esencia de los contratos ocasionales. Esto permite, entre otras cosas, una protección acordada entre las partes que consiste en que el trabajador acepta prestar sus servicios por el lapso de tiempo estimado por el empleador y este último, a su vez, le asegura el reconocimiento de derechos bajo su relación de dependencia en el tiempo pactado.

Pese a esto, la Corte Constitucional, como se ha mencionado oportunamente en la citada Sentencia No. 3-19-JP/20, reconoce que dicho contrato se ha visto extralimitado y se ha desnaturalizado en su esencia distorsionando el sentido práctico y el principio teleológico del mismo.

2.- La terminación de plazo, entendida como el fenecimiento del tiempo establecido por el empleador y aceptado por el empleado, no puede considerarse como una terminación unilateral, es decir, como un acto ajeno al conocimiento y acuerdo del empleado ya que

este previamente tenía plena conciencia de que sus servicios eran efectuados por un determinado tiempo. La terminación del contrato de trabajo por el fenecimiento del plazo es simplemente el cumplimiento de una de las cláusulas establecidas en el acuerdo de la relación laboral. Es de hecho un acto pactado bilateralmente.

3.- Que un contrato ocasional fenezca por haberse culminado el plazo del contrato del trabajador no puede ser considerado como un despido intempestivo. Se entiende como despido intempestivo el acto indeterminado en el que el empleador expresa su absoluta voluntad de terminar la relación laboral. Pero, si la relación laboral termina *ipso iure* de acuerdo al tiempo establecido en el contrato ocasional o en el previsto en la ley (según sea el caso), no existe tan ficción de despido intempestivo.

4.- Por otra parte, los efectos jurídicos que se producen en torno al despido y al fenecimiento del plazo de un contrato laboral son ampliamente distintos. Si la figura es el despido, el empleado tiene varias vías de recurrir según sea el caso. Además de los valores a percibir por despido intempestivo, desahucio, liquidación, proporcionales de las décimas remuneraciones, entre otras. Mientras que, si la relación laboral termina por el fenecimiento del plazo previsto en el contrato ocasional, tendrá derecho a los haberes previstos en la Ley con excepción de demandar un despido intempestivo o incumplimiento de los términos del contrato a su empleador.

5.- Si bien es cierto, las leyes son ampliamente garantistas en la protección de los derechos de la mujer embarazada. Entre el abanico de derechos que el Estado protege de este grupo que la Constitución los sitúa como de “atención prioritaria”, se encuentra la protección del trabajo y la prohibición categórica del despido. Una mujer embarazada que es despedida por su empleador, puede demandar el despido y el mismo se considerará ineficaz y el empleador deberá indemnizarla por la afectación provocada.

6.- La ley es categórica en cuanto al despido de la mujer embarazada, el problema es que en los casos de una relación laboral cuyo origen se basa en la contratación ocasional, la terminación de esa relación no se ajusta a la figura de despido ni de acto unilateral por parte del empleador. La relación laboral no termina por voluntad unilateral sino *ipso iure* por las cláusulas pactadas con anterioridad entre *inter partes*.

7.- Como se ha mencionado, la mujer embarazada tiene una protección legal frente al despido entre tanto que dure su estado de gestación o lactancia. El problema jurídico se presenta cuando la relación laboral tiene como fundamento un contrato ocasional cuyo plazo termina mientras la mujer está, precisamente, embarazada. Algunas precisiones silogísticas que se deben hacer son las siguientes:

1. La terminación del contrato ocasional no es unilateral,
2. La terminación del contrato ocasional no es despido, y,
3. Como la terminación del contrato ocasional no es unilateral ni es despido, por consiguiente, no vulnera derechos de la mujer embarazada.

8.- Desde el punto de vista legal, la vulneración de derechos por el fenecimiento del plazo de un contrato ocasional de trabajo de una mujer embarazada, es inexistente. Por los mismos motivos señalados en el voto salvado de los jueces constitucionales expuestos en su disidencia, “este contrato no otorga estabilidad laboral, no da acceso a la carrera administrativa, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento provisional ni definitivo, pudiendo darse por terminado en cualquier momento” (Corte Constitucional, 2020, pág. 69)

CONCLUSIONES

Toda vez que se han realizado los estudios casuísticos de la Sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador y el análisis dogmático jurídico de las normas constitucionales, orgánicas y reglamentarias que regulan los ámbitos de la relación laboral tanto en el sector público como privado referentes a las circunstancias fácticas planteadas del fenecimiento del contrato ocasional de trabajo de una mujer embarazada, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Los jueces que en primera instancia admitieron a trámite la acción de protección planteada hicieron un análisis normativo correcto y resolvieron conforme al criterio lógico de las disposiciones legales y, por lo tanto, rechazaron la acción por cuanto YSVS no justificó que haya existido vulneración de derechos ya que, aunque ella estaba embarazada, no fue despedida intempestivamente, el plazo del contrato ocasional culminó de acuerdo al convenio pactado y al límite de la prolongación del plazo que la LOSEP establecía. La decisión de primera instancia, por lo tanto, se ajustó a los principios de legalidad.
2. La acción extraordinaria de protección respecto del caso No. 593-15-EP inicia con un sesgo subjetivo al indicar que la acción anteriormente presentada por YSVS es por la “terminación unilateral” de la relación laboral lo cual es jurídicamente incorrecto ya que en el caso concreto los hechos presentados demuestran la terminación de la relación laboral por el fenecimiento del plazo del contrato ocasional. El plazo en los contratos ocasionales es lo que le da la particularidad atípica de esta forma de contratación prevista en la ley con la cual el empleador requiere servicios por un tiempo determinado y el empleado acepta prestarlos en el tiempo requerido. Sugerir una terminación

unilateral es incoherente e incompatible a la esencia y naturaleza jurídica del contrato ocasional.

3. Los jueces de la Corte Constitucional inician la argumentación de su decisión invocando el principio *iura novit curia*, como una forma de investimento de facultades que le permitan ejercer funciones incluso de desnaturalizar teorías fundamentales como la contractualista *so pena* de no considerar las afectaciones al orden jurídico y normativo. El *iura novit curia* presupone que los jueces conocen el derecho, no obstante, la resolución que desvirtúa la esencia jurídica del contrato ocasional de trabajo y afirma que la terminación del mismo se puede interpretar como un despido intempestivo y unilateral no hace percibir coherencia entre lo práctico y el fin del principio invocado.
4. Además, la declaración de la vulneración de derechos alegados por YSVS en el caso abordado en el presente estudio, no se realiza en base a la terminación de la relación laboral ya que la Corte evade el problema jurídico principal y encamina la línea argumentativa a la falta de motivación de los jueces de instancia, decisión que como se fundamenta en los votos salvados, no tiene lugar dentro de la lógica jurídica.
5. Por último, esta investigación concluye que la desnaturalización del contrato ocasional de trabajo no es el medio idóneo para garantizar el principio de estabilidad reforzada de la mujer embarazada que se encuentra bajo relación laboral por medio de un contrato ocasional. El carácter altruista de la justicia no se funda en la manipulación de las figuras jurídicas sino en la creación de nuevas formas armónicas al orden normativo que eviten antinomias y la extralimitación interpretativa y exagerada de derechos.

RECOMENDACIONES

1. Considerando que uno de los principios constitucionales en la aplicación de derechos es el de progresividad, se recomienda rectificar la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales ya que estos al no “otorga estabilidad laboral, ni tampoco dar acceso al inicio de una carrera administrativa en el sector público, ni otorgar derechos adquiridos para la consecuente emisión de un nombramiento provisional o nombramiento definitivo, bien pudiendo darse por terminada la relación laboral en cualquier momento”, no pueden por consiguiente compararse ni confundirse con el despido.
2. Se recomienda que los órganos jurisdiccionales de la Corte controlen los límites del principio constitucional *iura novit curia*, por cuanto la aplicación que le dan en el caso concreto se presenta en consideraciones hiperbólicas que permiten evidenciar una extralimitación de facultades que contravienen el orden jurídico al desnaturalizar la figura del contrato de servicios ocasionales y adherirle excepciones que en la práctica resultan en una desigualdad formal. Ya que las excepciones adheridas en cuanto a la eliminación parcial del plazo pactado, en este tipo de contratos, otorgan beneficios unilaterales.
3. Por último, se recomienda que a la mujer embarazada cuya relación laboral ha terminado por el fenecimiento del plazo del contrato ocasional, se le otorgue la oportunidad de firmar un contrato laboral diferente que permita la realización del principio de estabilidad reforzada al menos durante el tiempo de gestación, maternidad y lactancia a fin de precautelar su bienestar y la de su bebé por nacer. Esto permite garantizar los derechos constitucionales de este grupo de atención prioritaria y a su vez mantener la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales.

BIBLIOGRAFÍA

Cabanellas, D. T. (2007). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Código Civil. (2019). *Libro IV*. (C. D. H. CONGRESO NACIONAL, Ed.) Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 46 de 24 de junio del 2005.

Código de Trabajo. (2005). *TÍTULO I. DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO*. (C. D. H. CONGRESO NACIONAL, Ed.) Quito: Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005. Última modificación: 26 de junio del 2019.

Codina, L. (1 de Junio de 2020). How to do traditional or systematic bibliographic reviews using academic databases. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 139-153. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/orl/v11n2/2444-7986-orl-11-02-139.pdf>

Conceptos Jurídicos. (Recuperado 20 de Enero de 2022). *DeConceptos*. Obtenido de Concepto de plazo: <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/plazo>

Córdova, E. (1997). NATURALEZA Y ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. En N. d. Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pág. 875). México: Biblioteca Jurídica Virtual UNAM. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/19.pdf>

Corte Constitucional. (2020). Voto Salvado. En J. c. Bonnet, *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados* (pág. 76). Quito, Ecuador: PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (5 de Agosto de 2020). *Ministerio de Salud*. Obtenido de Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados. CASO No. 3-19-JP y acumulados.:

<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>

Cortese, Abel. (Recuperado 22 de Enero de 2022). *www.tecnicas-de-estudio.org*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion38.htm>

Crespo, M. (2016). Phenomenology and Philosophy of Law. *Revista Jurídica "Pensamiento"*, 1247-1261. Obtenido de <https://revistas.comillas.edu/index.php/pensamiento/article/download/7711/7529/>

deCHILE. (Recuperado 1 de Enero de 2022). <http://www.dechile.net/>. Obtenido de Etimología de Contrato: <http://etimologias.dechile.net/?contrato>

Díaz, G. J. (2010). INTERPRETACIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL PLAZO DE AMPLIACIÓN CONTRACTUAL CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 175 DEL DECRETO SUPREMO N° 184-2008- EF: PRO COMPERTO HABEO. *Derecho y Cambio Social*, 1-9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5501014.pdf>

Gaspar et al. (Julio de 2020). TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITEN LABORAR EN TIEMPO DE PANDEMIA COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>

LOSEP. (2019). *Ley Orgánica de Servicio Público*. (A. N. Ecuador, Ed.) Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre del 2010.

- Organización Internacional del Trabajo. (Recuperado 20 de Enero de 2022). *Formas atípicas de empleo*. Obtenido de ¿Qué es un empleo temporal?: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang-es/index.htm
- Ortega et al. (2022). El contrato de trabajo. RELACIONES LABORALES Y CONTRATO DE TRABAJO. *Red Trabaja*, 62-87. Obtenido de https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf
- Oviedo, A. J. (Mayo de 2019). La cláusula de terminación unilateral del contrato. *Revista Javeriana*(138), 19. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj138.ctuc>
- Pérez, P. J., & Merino, M. (2016). *Definición.de*. Obtenido de Definición de relación de dependencia: <https://definicion.de/relacion-de-dependencia/>
- Pereznieto, C. L. (2019). La dogmática jurídica, con especial referencia al derecho internacional privado. *Revista de Derecho Privado*, 131-167. Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-privado/article/view/15211/16178>
- Pujol, R., & Manuel., O. (2004). Remuneración y Satisfacción Laboral. *Capital Humano*(173), 74-81. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- QuestionPro. (Recuperado 22 de Enero de 2022). *QuestionPro*. Obtenido de ¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla?: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- RAE. (Recuperado 1 de Eneo de 2022). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Contrato: <https://dle.rae.es/contrato>

Reglamento LOSEP. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*.

Quito: Registro Oficial Suplemento 418 del 1 de abril del 2011. Última modificación:

03 de septiembre del 2019. Obtenido de

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

Rodríguez, J. A., & Pérez, J. A. (1 de Marzo de 2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 179-200.

doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Sabogal, B. E. (2016). Capítulo 2. Contrato de trabajo. Contrato por trabajo accidental u ocasional. En *Cartilla laboral 2016* (pág. 365). Colombia: ECOR Ediciones. .

Obtenido de

<https://books.google.com.ec/books?id=8Xs5DwAAQBAJ&pg=PA62&dq=definici%C3%B3n+de+contratos+ocasional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi9jPyhqcb1AhUxtTEKHfJoDSQQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20contratos%20ocasional&f=false>

Sanchez et al. (Junio de 2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (C. R. H. Hugo Sánchez Carlessi, Ed.) Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Torrent, A. (Abril de 2021). THE NOTION OF CONTRACT IN ROMAN LAW. *Revista Internacional de Derecho Romano*, 550-574. Obtenido de

<http://www.ridrom.uclm.es/documentos26/torrent226.pdf>

Valbuena, R. (2017). La Teoría de los Modelos Mixtos. En R. Valbuena, *LA*

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA AVANZADA: CON INTRODUCCIÓN A LOS PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA INVESTIGACIÓN

INTERNIVEL Y EL RZONAMIENTO ARTIFICIAL (pág. 339). Maracaibo, Venezuela:

MMXV.