APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del estudiante ANDRÉS JAVIER MOSQUERA GARABI, con cédula No. 0916584758, de la FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO de la UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO.

CERTIFICO:

Que he analizado el Trabajo Académico con el título: *"Análisis del Art. 16.1 del Código de Trabajo, frente a la precarización y simulación laboral",* presentado como requisito a optar por el grado de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos establecidos de carácter académico y científico, por lo que autorizo su presentación.

Firmado electrónicamente por:
DANIEL EDUARDO RODRIGUEZ WILLIAMS

MGs. Daniel Eduardo Rodríguez Williams
DOCENTE TUTOR

Samborondón, 24 de febrero de 2023

UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO

"ANÁLISIS DEL ART 16.1 DEL CT, FRENTE A LA PRECARIZACIÓN Y SIMULACION LABORAL"

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO

PREVIO A OPTAR EL GRADO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y

JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.

AUTOR:

Andrés Javier Mosquera Garabi

TUTOR:

Abg. Daniel Eduardo Rodríguez Williams.

SAMBORONDÓN, MARZO 2023

PAGINA DE APROBACION DEL TUTOR

DEDICATORIA

A la memoria (+) de mis padres Pascuala Garabi y Andrés Mosquera creadores y forjadores de mi carácter, valores y vida profesional, a mi hijo Jorge Andrés Mosquera Lazo por su la paciencia, apoyo y amor, a mis hermanos.

A los compañeros de la UEES y colegas que fuero parte de este expedito camino de vida.

A toda mi familia, los que aún están físicamente y los que no lo están (+) a todos y cada uno de ellos por ser una familia solidaria y llena de bondades.

Y como no dedicar a la Abogacía este trabajo, razón de ser para nutrirme del Derecho hasta el día de mi muerte.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Espíritu Santo y todos sus maestros, en especial a los Dres. Francisco Jacome, Gisella Macias, Paulo Maruri y Miguel Constain que fueron parte de este expedito camino de mi formación y forjadores de mi aptitud.

Al Dr. Daniel Eduardo Rodríguez Williams., por brindarme la oportunidad de ilustrarme con toda la sapiencia y experiencia que solo en esta inmortal Institución se la puede encontrar.

"ANÁLISIS DEL ART 16.1 DEL CT, FRENTE A LA PRECARIZACIÓN Y…"

Andrés Javier Mosquera Garabi
Universidad de Especialidades Espíritu Santo – Ecuador,
andresmosquera@uees.edu.ec, Facultad de Derecho, Política y Desarrollo,
Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Km 2.5 Vía Puntilla Samborondón.

Resumen

Este trabajo abordará el análisis en detrimento en derechos laborales, prescrito en el art 16.1 del CT, que precariza, vulnera y simula vinculación laboral, mediante modificaciones con AM, en el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio que causa consecuencias jurídicas; La necesidad de crear plazas de trabajos como interés nacional por parte del MDT, para incentivar negocios y flexibilizar las relaciones laborales propuesto por AM, que no genera estabilidad o permanencia laboral, así como también faculta manipular los actos contractuales.

El objetivo de la investigación es describir las claras violaciones laborales que, a criterio del autor, Anula todo derecho a la libertad e igualdad de oportunidades; Por ello se planteó una metodología cualitativa de alcance descriptivo adjunto en Anexo#1 apoyado en fuentes jurídicas para desarrollar el marco teórico y revisar en concordancia con las normas y cuerpos legales referidos académicamente. El análisis de las normas legales, concluyo que en el Ecuador aún existe métodos de precarización laboral en CT legalizado; que precariza y vulnera derechos en las relaciones laborales mediante AM, impulsado por el MDT y promulgación por medio de registro oficial.

Palabras Claves*: Precarización laboral, Simulación laboral, Contrato de obra cierta, Flexibilidad Laboral, Empleador, Inseguridad Jurídica, discriminación laboral.*

ANÁLISIS DEL ART 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, FRENTE A LA PRECARIZACIÓN Y SIMULACION LABORAL

Abstract

This work will address the analysis in detriment to labor rights, prescribed in art 16.1 of the "CT, which makes precarious, violates and simulates labor relationship, through modifications with AM, in the contract for a specific work or service within the line of business that causes legal consequences; The need to create jobs as national interest by the MDT, to encourage business and make labor relations more flexible proposed by AM, which does not generate stability or labor permanence, and also empowers manipulating contractual acts.

The objective of the research is to describe the clear labor violations that, in the author's opinion, nullify any right to freedom and equal opportunities; therefore, a qualitative methodology of descriptive scope was proposed, attached in Annex #1, supported by legal sources to develop the theoretical framework and review in accordance with the norms and legal bodies referred to academically. The analysis of the legal norms, I concluded that in Ecuador there still exists methods of labor precariousness in legalized TC; which precarizes and violates rights in labor relations through AM, promoted by the MDT and promulgated by means of official registration".

keywords: *Labor precariousness, Labor simulation, Contract of certain work, Labor flexibility, Employer, Legal insecurity, labor discrimination.*

ANÁLISIS DEL ART 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, FRENTE A LA PRECARIZACIÓN Y SIMULACION LABORAL

Introducción

Este trabajo se enfoca en la posible inconstitucionalidad, precarización y simulación laboral frente al Código del Trabajo (En adelante CT) donde el art. 16.1 propone un tipo de contrato flexible, que puede ser modificado a través de Acuerdos Ministeriales (en adelante AM), conocido como contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, donde los AM faculta al empleador a modificar, trasgredir actos jurídicos y contractuales, respaldado por el Ministerio del Trabajo (en adelante MDT).

La Constitución de la República del Ecuador (en adelante CRE), que es la principal fuente legal de derechos, obligaciones y prohibiciones, en su sección tercera del capítulo sexto denominado trabajo y producción, describe y tutela los derechos laborales de los trabajadores, así como también prohíbe toda clase de precarización, inmediación, simulación, contratación laboral por hora o cualquier modelo contractual, que afecte derechos de las personas y trasgrede la seguridad jurídica de los actos entre las partes.

Los principios constitucionales del derecho laboral que se señalan en la CRE como la irrenunciabilidad e intangibilidad, favorabilidad, igualdad, garantías, integridad y valoración del trabajo a igual remuneración, que esta ratificado en los convenios internacionales ratificado por Ecuador, con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), institución que custodia los principios laborales, como también los modelos de flexibilidad laboral propuesto por los países miembros, vigila que estos modelos, no cause detrimentos en la relaciones o vínculos laborales entre las partes.

ANÁLISIS DEL ART 16.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, FRENTE A LA PRECARIZACIÓN Y SIMULACION LABORAL

Esta investigación abordará la posible precarización de los derechos laborales con alguna preguntas y dudas jurídicas como son; ¿El art.16.1 de CT es un claro detrimento a las relaciones laborales y seguridad jurídica contractual?; ¿Estamos antes una nueva forma de ilegalidad contractual que configura un nuevo precedente como es la simulación laboral?; ¿La flexibilidad laboral propuesta en el CT art 16.1 puede genera inestabilidad laboral.?

La intención y análisis de esta modalidad de contrato propuesto en el artículo 16.1, es poder visibilizar los detrimentos y vulneraciones de los actos contractuales que se genera entre las partes; en esta modalidad de contrato el vínculo laboral se forma de naturaleza flexible en las relaciones y deja abierto en un futuro la facultad que el empleador pueda dejar en suspensión temporal la vinculación laboral, la obligación de cubrir prestaciones de seguridad al trabajador y direccionar las relaciones contractuales durante el tiempo de suspensión con otro empleador del mismo rubro.

CAPITULO 1

El MDT es actual mente la autoridad nominadora o competente para expedir AM, en junio 2020 emitió a través del AM-DMT Nro. MDT-2020-136[1], directrices para regular las relaciones laborales y sugerir como formalizar los actos contractuales prescrito en el art. 16.1; podemos decir que este contrato además de generar plazas de trabajos nuevas y propone flexibilidad en las relaciones, generando inestable y discontinuidad en lo laboral, definiendo lo que es flexibilidad

[1] Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136 del 30 de julio del 2020, Expedir las directrices que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio (Registro Oficial Suplemento Nro., 257 del 20 de julio del 2020)

literal mente según la Real Academia de Española (en adelante RAE) indica, "Que tiene disposición para doblarse fácilmente/ Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas/ Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades"[2], en el imperio de la ley, la flexibilidad podría causar detrimento y precarización en las relaciones laborales.

El CT es la normativa que regula las relaciones entre las partes y una de sus funciones es motivar las diversas modalidades y condiciones de trabajo; El CT propone directrices legales directa para la realización de un contrato laboral tanto en su forma y fondo, en la carta magna describe que solo el poder legislativo es facultado para expedir leyes de orden colectivo; Hoy existe precedente de posibles ilegalidades y vacíos legales, el MDT que actualmente tiene la facultad de expedir AM e impulsar y modificar el art. 16.1, en años anteriores o recientes sea discutido como fomentar el alza de empleos y flexibilizar las relaciones laborales, con el objetivo de adaptarlo a nuevos modelo de negocios y competir en una economía emergente; La forma de impulsar los AM sin analizar las fuentes principales derechos fundamentales laborales, puede causar inestabilidad, vulneración, precarización en los vínculos laborales y deteriorar el desarrollo económico y social de los trabajadores.

La CRE en su capítulo de derechos fundamentales protege los principios laborales, donde prohíbe toda forma de precarización, explotación, discriminación y usos de criterios en las relaciones laborales; según García indica: "podemos decir que se garanticen los medios para que aquellos más desfavorecidos y por tanto

[2] RAE, Real Academia Española, "Diccionario de la lengua española", Edición del tricentenario, 2022, URL http:// https://dle.rae.es/flexible consultado 21/02/2023.

"desiguales" tengan las mismas oportunidades de ejercer sus "potencialidades" mínimas en todos los ámbitos y poder así desarrollar la esencia de su libertad"[3]. En la actualidad la modificación CT del articulo 16.1 mediante un AM-MDT, suprime derechos y libertades fundamentales del cuerpo normativo CRE, como la protección de la igualdad social, libertad de elegir y dignidad en el trato laboral; Es necesario que la regulación del art 16.1 por medio AM para mejorar las relaciones entre trabajador y empleador aporte a una función de cambios, que de valor a la sociedad y genere estabilidad laboral[4].

1.1. Relación de derechos laborales en tema de flexibilización laboral con la OIT

En referencia a la OIT en temas de derecho laboral, su objetivo es proteger un vínculo entre el progreso y crecimiento económico social, entregando garantía a los principios y derechos fundamentales laborales; La Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La OIT señala que "cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, debe juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezca, y no entorpezca,

[3] Como se ha señalado por el Jurista García, la fortaleza del estado depende del nivel moral y material de sus ciudadanos y por tanto está reñido con la miseria, miseria que amenaza de forma paralela la estabilidad social con su tendencia a generar la revolución. Es decir la acción estatal para corregir las disfunciones de la sociedad industrial es, no sólo una exigencia ética, sino una necesidad, pues desde esta óptica, se debe optar necesariamente entre revolución o reforma social.

[4] CARPIO, Raúl y DELGADO, Ma Auxiliadora. "El trabajador en relación de dependencia en el Ecuador" en Revista Científica y Tecnológica UPSE, 2013, vol. 1, no 3.

el cumplimiento de este objetivo fundamental"[5]. La propuesta de mejorar y proteger de derechos laborales en la OIT, es que estas favorezcan a los derechos de trabajadores, en la dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades; La OIT sus declaraciones exclama las directrices para proteger derechos laborales que no vulnere o cause discriminación; Así como también la lucha para asegura la reivindicación libre de igualdad de oportunidades, en un contexto de participación equilibrada de la justa riqueza y el desarrollo pleno del potencial de los trabajadores, indicado en la opinión siguientes "en la formación tiene una importancia básica en determinar las oportunidades reales de lograr el acceso al empleo y la ocupación, ya que la discriminación a este nivel tendrá como consecuencia el que ésta se perpetúe y se agrave en el empleo y la ocupación"[6].

1.2. Relación de derechos laborales en tema de flexibilización laboral del CT Art 16.1 con la CRE.

En este sub capitulo, abordaremos cuales son los derechos laborales tutelados en la CRE, que son medios legales que protegen a los trabajadores y que obligan a los poderes del Estado al cumplimiento y creación de las política públicas sociales y económicas basado en los principios constitucionales; tal como se expone en este citado "Es inseparable e inherente los derechos laborales a la dignidad humana, los gobiernos centrales y como descentralizados, debe crear sistemas

[5] OIT, Organización Internacional del Trabajo, "Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)", 1944, URL https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf consultado 21/02/2023.
[6] Ibíd, párrafos 77-85

económicos y sociales son claves para fortalecer, la garantía y goces de derechos, dando autonomía a las personas"[7].

La CRE entrega garantía de una vida digna para la sociedad y la protección de los derechos individuales del ecuatoriano plasmado en su carta magna, en el art. 11, núm. 2 señala que, "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación"[8]. como vemos todos gozamos de derechos de igualdad y goces; la ley describe que todo acto discriminación por una persona natural o jurídica es causal para una sanción por vulneración de derechos.

Una de la obligaciones constitucionales de los poderes del estado, "es poder adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad"[9]; Con esta exclamación constitucional los MDT facultado para modificar por ley inferior atraves AM el CT mencionado anterior mente, el MDT debería promover la

[7] CALDERÓN MORALES, Daniela Salomé, La vulneración de los derechos de los trabajadores a consecuencia del acuerdo ministerial que regula el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, 2da Edición, 2019, pp. 45-48.
[8] Ibíd, pp. 67-68.
[9] Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008) (CRE)."

igualdad de condiciones y no tratar de flexibilizar relaciones laborales, como la señalada en AM-DMT Nro. MDT-2020-136, que faculta y obliga al empleador a la contratación de un segundo contrato con el mismo trabajador y este sea seleccionado bajo su criterio o necesidad de la empresa.

Si bien las empresas en sus procedimiento administrativo realiza una evaluación de selección, donde se reúne requisitos profesionales idóneos para poder realizar una tarea, donde sus procesos condicionan y restringen derechos fundamentales de igualdad como la edad, estado civil, aspecto físico e inclusos el tener hijos[10]; En el AM-DMT Nro. MDT-2020-136 el MDT faculta al empleador, en una segunda esta etapa de selección, para la renovación de un segundo contrato lo haga bajo su criterio; Criterios que se vuelven subjetivo y puede permitir discriminación laboral tanto en la forma de distinguir, excluir o darle preferencia de trato, solo por criterio de selección del empleador, acción que anularía toda posibilidad de igualdad en el empleo.

En el artículo 327 de CRE indica, "La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la

[10] ARAUJO SÁNCHEZ, William Eduardo. El rol de pagos aplicado a diferentes tipos de contratos de trabajo, vol. 2, 2018, pp. 18-23.

simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley"[11].

Uno de los principios fundamentales de derechos laborales prescrito en la CRE, artículo 326 en su inciso 2 y 3 indica, "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles". "Será nula toda estipulación en contrario, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras"[12].

Este instrumento de garantía en los aspectos de desarrollo, capacidad útil, en la comunidad, da una expresión de libertad al individuo en el ejercicio productivo, donde le permite ejercer sus capacidades y percibir por ello un fruto económico, los principios derecho deben de permitir como mínimo, el ejercicio a derecho a la igualdad el acceso a la libre actividad laboral con una igualdad real efectiva como protección de su trabajo uno una flexibilidad de contrato contractuales moralmente inaceptable[13].

En la CRE, no se encuentra amparo la flexibilización laboral como medio de relaciones laboral o como método para crear fuentes laborales, la flexibilidad trae consigo la informalidad en lo laboral, la inestabilidad, detrimentos en lo contractual del contrato de trabajo, repercute directamente el poder adquisitivo de los trabajadores, su estabilidad laboral y en su renta salarial, si bien en CRE articulo

[11] Ibíd, art. 327
[12] Ibíd, art. 326
[13] VILCHEZ GARCÉS, Lidia, "Desnaturalización del contrato de trabajo" en Revisa IUS ET VERITAS, 2008, no 36, p. 366-384, ISSN:1870-2147.

284 numeral 6, obligación y facultad al Estado a, Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales"[14].

El art.16.1 del CT, que permite elaborar este tipo de contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, además dinamizar la economía y el desarrollo en Ecuador, también trae consigo la facultad para el empleador de usar criterios y la obligación para el trabajador de actualizar información o cuidar la forma contractual , causando en si detrimento, precarización, vulneración de derecho laborales e inseguridad jurídica, como por ejemplo: el Art 329 de la CRE indica que , "(…)Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas"[15].

Podemos decir que "los contratos laborales flexible entre las partes, hacen de la relación laboral, se precarice, y que bajo criterios o por necesidad empresarial, ejecute desvinculaciones a bajo costos, minimizado cobertura social y reduciendo salarios en nombre de la ley,según el CT art 16.1 indica que la terminación del contrato, termina con la conclusión de la actividades, pero el mismo artículo indica que el empleador tendrá la obligación de seleccionar de nuevo[16], al trabajador para una segunda obra, proponiendo la facultad al empleador de selección según su criterio al trabajador, pudiendo vulnerar el artículo 329 de CRE, ya expuesto, dejando una posible dependencia laboral.

[14] Ibíd, art. 284
[15] Ibíd, art. 329
[16] OJEDA AVILÉS, Antonio, "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato" en Revista Derecho PUCP, 2007, vol. 60, p. 375, ISSN: 0251-3420

CAPITULO 2.

2.1. Concordancias de Artículos de CT Vs el AM-MDT Nro. MDT-2020-136, frente a tutela, derechos, obligaciones y prohibiciones en los vínculos laborales.

La propuesta de actualizar un CT mediante AM-MDT para flexibilizar las relaciones laborales entre las partes, debería estar en concordancia con la CRE, en sus cláusulas de obligación, prohibición y derechos contractuales, para que no genere detrimento en los derechos laborales ya ganados, en el CT articulo 16.1 párrafo uno describe lo siguiente "Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio"[17], "(…), el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere"[18] .

Vemos que este párrafo de la CT no está en concordancia con la CRE que prohíbe explícitamente que no se puede seleccionar a los trabajadores subjetiva mente, donde le da, la facultad al empleador en seleccionar bajo criterio o subjetivamente al trabador para un segundo contrato, basado un perfil laboral no regularizado por ley, el articulo 329 CRE indica puntual mente en párrafo cuatro[19] .Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe

[17] AM 136, Ob. Cit., p. 2
[18] Ibídem
[19] Ibíd, art. 329

el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas[20].

El AM-MDT Nro. MDT-2020-136, estipula que los contratos con modalidad, Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, se terminan su relación cuando se concluye la obra o la actividad especifica, por lo cual fue lo genero el contrato laboral, pero vemos que la estabilidad laboral es afectada e incluso a los trabajadores que tiene contrato indefinidos[21], cuando una empresas es de rubro específico no debería entrar en la generalidad de aplicar este CT articulo 16.1 y no podría aplicarse a la suspensión de la actividad o contrato con la idea de perdurar para la ejecución de una obra posterior.

Una de las garantías constitucionales es la igualdad, trato y no discriminación laboral, a la hora de seleccionar a una persona mediante esta modalidad esta prescrito en el acuerdo ministerial y código de trabajo, faculta al empleador a realizar una selección bajo criterio, y darle una nueva oportunidad de seguir en una segunda obra, acción que vulnera el derecho de trabajador a tener acceso a un trabajo con igualdad[22].

La interpretación de este articulado en el CT no debe configurarse en una ilegalidad al respeto de un trabajador imponiendo condiciones y criterios afectando

[20] JUNEZ, Edwin Patricio Pomposa, et al. "El desempleo y la pobreza en el Ecuador y en Chimborazo" en Revista Imaginario Social, 2022, vol. 5, no 1, pp. 14-18.
[21] GASPAR SANTOS, Manaces Esaud et al., "La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador" en Revista Universidad y Sociedad, 2020, vol. 12, no 4, p. 383-389.
[22] ARGUDO-GONZÁLEZ, Eduardo Alfredo et al., "Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador" en Revista Científica FIPCAEC, 2020, vol. 5, no 16, pp. 388-407, ISSN: 2588-090X.

derechos ya determinados constitucionalmente, además en derecho, cuando hay un inicio de la vinculación laboral, ya forma un derecho constituido legal, a favor de todos los trabajadores que fueron parte de la primera selección[23], en consecuencia la voluntad y actitud del empleador suspende derechos en perjuicio de trabajadores que no fueron llamados.

En consecuencia en la selección por criterio y aplicación de actitud del empleador en el proceso de seleccionar bajo criterio para una segunda obra, es acción no está en concordancia con el CRE artículo 44 del CT literal i; prohíbe expresamente al empleador que por sanciones pueda suspender a un trabajador, generando un vacío legal en la desvinculación laboral, al no poder demostrar bajo que criterio o justificación fue necesario para notificar al trabajador de su desvinculación por bajo rendimiento en el servicio, afectando en principio de legalidad en los actos contractuales, por cuanto el trabajador no podrá solicitar su derecho como despido intempestivo cuando no es llamado a una segunda obra, solo aplica si él puede demostrar que hay puesto de trabajo operacionales y que no fue convocado[24].

2.2. Análisis jurisprudencial referente a los conflictos por responsabilidad contractual.

En futuros problemas contractuales del artículo 16.1 señalado en el CT indica que el empleador en la ejecución de una obra o servicio tiene la facultad y potestad de elegir a un trabajador para una segunda obra solo si es necesario, pero

[23] ESAUD, Gaspar Santos Manaces et al., Análisis del Visto Bueno como procedimiento para finalizar la relación laboral contractual indefinida en el Ecuador, vol. 10, 2022, pp. 224-235.
[24] DÍAZ VÉLEZ, Julio Enrique, Reforma legal integral al visto bueno laboral y su incorporación a los procesos judiciales, vol. 1, 2016, pp. 18-20.

también se contradice en el mismo artículo, ya que uno de los objetivos y principio de este artículo es crear continuidad y estabilidad laboral en lo contractual[25]. Esta situación en lo contractual es un riesgo ya que deja sin ninguna protección al trabajador y causa precarización laboral, ya que no hay una libertad para el trabajador en su derecho de igualdad, ya que solo una de las partes en este caso el empleador, es quien elegir y no entre las partes[26].

Hay que tomar en cuenta, que esta facultad que tiene el empleador de elegir puede promover a cierto tipo de discriminación, que sería atentatorio a los derechos del trabajador, el solo hecho que un trabajador no haya sido tomado por el empleador para una segunda obra, deja su vínculo laboral en suspenso hasta que se abra una nueva plaza de trabajo[27], situación que afecta la intangibilidad de los derechos del trabajador, ya que una nueva contratación dependerá de un hecho futuro y su indemnización depende si no se abre una plaza de trabajo, hay que destacar que este despido intempestivo está condicionado en dos, uno que empleado no sea necesario que participe de una segunda obra y que esté disponible de una plaza de trabajo[28], condición que solo es voluntad del empleador ya que el decide cuantas plazas crear.

En el análisis vemos que al querer concretarse un despido intempestivo por el trabajador, el trabajador debe probar la consecuencia de estas dos condiciones ya

[25] BARCELÓ, Cristina, et al, "Los efectos de la estabilidad laboral sobre el ahorro y la riqueza de los hogares españoles" en *el Boletín Económico*, 2010, no 2, pp. 1-7, ISSN: 1984-9834
[26] FERNANDEZ ALONSO, Eduardo, "El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional. En Forum" en *Revista Departamento de Ciencia Política*, 2013., vol. 11, pp. 37-58, ISSN: 1909-230X.
[27] ESPINOZA MINA, Marcos Antonio y GALLEGOS BARZOLA, Doris del Pilar, "Discriminación laboral en Ecuador" en *Revista Espacios*, 2020, vol. 39, no 23, p. 15, ISSN: 0798-1015.
[28] JUANA PATLÁN, Pérez, "Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo" en *Revista CIENCIA ergo-sum*, 2016, vol. 23, no 2, pp. 121-133, ISSN: 2395-8782.

expuestas, generando una inseguridad jurídica, ya que el trabajador no podrá percibir lo que por derecho le corresponde y es reconocido por la ley, dejando un vacío legal donde empleador podría argumentar que las dos condiciones no se cumplen e incumpliría sus obligaciones de indemnizarlo.

Otras de la situaciones de vulneraciones es también lo prescrito en el CT, que si el trabajador no acude al llamado a una segunda obra, pierde su derecho a la indemnización y otros derechos se quedar sin efectos[29], como vemos es una norma que limita y que también genera inseguridad jurídica, ya que no queda establecido como el empleador se comunicara o notificara al trabajador para su segunda obra, dejando que el empleador podría decir que el llamado no fue atendido por el trabajador, resultando en un efecto inmediato de terminar con la relación laboral.

El Fundamento para reformar el CT art 16.1 y su regulación de manera explícita en los vínculos contractuales, este permite la reforma al CT en lo referente a la flexibilización laboral y el aumento de la plazas de trabajos para dinamizar la economía Ecuatoriana, atreves de AM en el último AM-MDT que modificado fue el 30 de junio de 2020 donde el MDT expidió Nro. MDT-2020-136, donde uno de los primeros puntos es que el contrato es aplicable a solo empleadores de obras y servicios, donde el contrato tiene un tiempo de duración, que la terminación de la ejecución de la obra o servicio[30].

En cuanto al salario determina que el trabajador no puede percibir un salario mínimo al legal y tendrá beneficios previsto en la ley, también impone que el

[29] KROTOSCHIN, Ernesto, "Instituciones del Derecho del Trabajo" en *Revista Cuadernos de política social*, 2019, 2da edición, pp. 140-143, ISSN: 0210-0339.
[30] ANDRADE, Xavier, "Burocracia: museos, políticas culturales y flexibilización laboral en Guayaquil" en *Revista Iconos*, 2019, no 20, pp. 64-72, ISSN: 1390-1249.

empleador tiene la obligación de cumplir con el IESS, otra de sus características es que su primer contrato es aprueba 90 días, y que una vez termina la primera obra el trabajador permanece en un vínculo laboral de 6 meses, tiempo que tendrá que esperar para recibir un despido intempestivo.

Una de la facultad del MDT es expedir AM-MDT para mejorar las relaciones laborales, así como también la protección del trabajo digno, el gobierno que tiene el mandato constitucional en el artículo 325 de la CRE: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, ¡con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[31]. El ultimo AM-MDT del estado que propuso la modificación de las relaciones y la flexibilización con el Nro. MDT2017-066, entrego nuevas directrices y normas para regulan el contrato por obra dentro del giro del negocio y flexibilizar lo laboral y sus relaciones, ocurrido el 30 de junio de 2020.

Así como también el MDT explica que cual es una de sus facultades para expedir AM-MDT con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y protección a derechos laborales, en el primer inciso del artículo 539 del CT, señala que: "Corresponde al MDT y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este código y en la ley de régimen administrativo en materia laboral"[32]. La finalidad de los acuerdos es la regulación

[31] Ibíd, art. 325
[32] Codificación 2005-017, 16 de diciembre del 2005, Codificación del Código del Trabajo (Registro Oficial Suplemento No. 167 del 16 de diciembre del 2005).

en lo relacionado a la estabilidad laboral, y que el empleador contrate a quienes ya trabajo con él.

En la CRE prescribe quienes son los facultados en expedir acuerdos la cual decisión de expedir acuerdos mediante el MDT se contradice dramáticamente con el Art 132 numeral 1 de CRE que es la carta magna que regula los derechos fundamentales, en el caso de articulo que crea un contrato esta afecta derechos fundamentales de igualdad, estabilidad, continuidad, irrenunciabilidad e intangibilidad[33]. Por lo tanto no se puede admitir un acuerdo ministerial sin ser legislado por los que tiene la facultad de expedirlo.

Actual mente la expedición de una ley de origen colectivo atreves de un acuerdo ministerial, provoca que con absoluta libertad el ministerio pueda incluir actividades susceptibles en este tipo de contrato, provocando desconocimiento y consecuencia en los derechos constitucionales reconocido, en tanto los AM no son la mejor vía para regular vínculos y actos contractuales, su interpretación es en un contexto de dificultades de los futuros efectos contractuales del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

Como vemos y se estable según la característica de este artículo que genera un contrato la parte contractual se expone a riesgos de derechos laborales futuros, que puede caer en una problemática jurídica, lesionando posibles derechos y garantías prevista en CRE, este tipo de contrato lesiona el principio de igualdad contemplado en el artículo 11 numeral 2 de CRE, cuando permite de manera unilateral al empleador que trabajador contratar o en el artículo 66 numeral 4 ,

[33] LALANNE, Julio E, “Los principios del Derecho del Trabajo” en Revista de Derecho, 2015, Nro. 11, pp- 135-177, ISSN: 1510-3714.

indica que se transforma en una especie de discriminación cunado los trabajadores no son tomados en cuenta o no son contratados[34].

El AM-MDT, así como el CT Art 16.1 en su normativa de regulación desconoce el principio de progresividad de derechos, tutelado en el artículo 11 numeral 8 de CRE, el acuerdo Nro. MDT-2020-136 permite que el empleador pueda imponer nuevas condiciones salariales, que perjudica las garantías de goces que ocurrió en la primera contratación, así como también de manera unilateral permite que el empleador termine la relación laboral basado en criterio para no contar con el trabajador[35]. Y vulnerando constitucional mente el artículo 33 de CRE, cuando desconoce la igualdad y la afectación a la estabilidad o continuidad laboral.

En el futuro los incumplimientos contractuales y la omisión del espeto a CRE, como seria el CT art 326 de CRE numera 1 y 2 que tutela y garantiza la estabilidad laboral, continuidad, la irrenunciabilidad e intangibilidad, en la dependencia laboral entre trabajador y empleador, y su relación jurídica vemos que queda según el acuerdo ministerial en dependencia simulada durante 6 meses después de terminar la primera obra, la voluntad en el contrato del art 16.1, es esencial para que se genere una legalización en el acto y que a futuro no exista nulidad, y que el consentimiento en lo contractual no sea viciado y que la falta de una característica previamente del acto se pueda convertir en nulo el acto y que se

[34] CHIRIBOGA IZQUIETA, Hugo Gabriel *et al*., "El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica" en *Revista universidad y sociedad*, 2018, vol. 10, no 1, p. 226-231, ISSN 2218-3620.
[35] JARAMILLO, Miguel *et al*., *Los efectos des protectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral*, 4ta Edición, 2019, pp. 34-45, ISBN: 978-612-4374-12-8.

configure en un negocio jurídico, o delito empresarial tal como lo muestra el Anexo 1sobre el comparativo de normas legales[36]

La dependencia implica una relación ya que el empleador da instrucciones y directrices para las funciones de trabajos, así como también determina los lugares, jornada, etc. Pero también es una responsabilidad y obligación del empleador de pagar por lo trabajado y la duración de la vinculación, según el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-136, el trabajador debe esperar que lo llamen a una segunda obra y el empleador tiene 6 meses para llamarlo de nuevo, pero este no está obligado a pagar por su vinculación y deja un vacío en las aportaciones de seguridad social, y mantiene en suspenso el contrato para poder finalizar la relación laboral.

Conclusiones.

Este trabajo se enfocó en las siguientes fuentes legales como OIT, CRE y CT y su análisis en concordancia legales en derechos laboral con el art16.1 y los AM, podemos decir que los AM expedido por MDT dejan un vacío legal e inseguridad jurídica en los vínculos contractual, ya que no está en concordancia con CRE, normativas internacionales como la OTI que defiende los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, donde vemos que durante la vinculación de acuerdos o actos contractuales con AM este permite precarización y detrimentos de derechos laborales, si como también la suspensión temporal de la vinculación laboral, permitiendo que el empleador eluda responsabilidad u

[36] MOSQUERA GARABI, Andrés Javier, *Fuentes legales de comparación de derechos vulnerados por el AM. MDT-2020-136, 2023, pp. 27-30. (*Revisar en el anexo 1 cuadro comparativo).

obligación de cubrir la prestaciones de seguridad o los salarios por estar el trabajador en dependencia suspendida durante la espera a una segunda obra.

También en análisis podemos decir que se construye una figura ilegal como es la simular la relaciones contractuales, como también la coerción en la libertad del trabajador en vinculares con empresa que no sean del mismo rubro, cuando la obra termina el trabajador queda sin hacer nada; y su salida es solamente terminada la relación laboral por medio de la renuncia negociable con sus trabajadores o por medio de despido intempestivo, situación que a futuro debe de comprobar causando una inseguridad jurídica, análisis jurídico señalado en Anexo adjunto.

Este tipo de contrato propuesto por CT y modificado con AM-MDT rompe la continuidad, y la vida de las personas, su existencia, que se da a través de un salario digno ganado por el trabajo que debe ser continuo, indefinido. En mi opinión los AM-MDT viola en completa los derechos fundamentales y le da la facultad al empleador que caprichosamente, prive la libertad al trabajador de elegir un trabajo estable sin condiciones y no este preocupado de que no lo suspenda o finiquiten sin pagarle nada. Sabemos que este contrato que aparentemente este revestido de estabilidad o tiene el objetivo cubrir las necesidades de una empresa en forma flexibles, tiene una diferencia en lo contractual y presupuesto con el trabajo eventual, que es el no pago el 35% de recargo al valor hora, la obligación que tendría el empleador a llamar a un trabajador a una nueva obra.

En conclusión, los AM impulsado por MDT para flexibilizar las relaciones laborales, no solo es una contradicción o un error; ya que hace enmiendas a leyes que deben ser legislada y no provenga directamente de un ministerio, ya que por la

poca experiencia en temas constitucionales o de argumentos jurídicos que no tienen peso. Los AM-MDT como hemos visto deja vacío legal que debe ser llenado, por situaciones subjetivas causando que el trabajador quede en la desprotección y sin garantías laborales en los futuros acuerdos contractuales.

Referencias bibliográficas

ANDRADE, Xavier, "Burocracia: museos, políticas culturales y flexibilización laboral en Guayaquil" en *Revista Iconos*, 2019, no 20, pp. 64-72, ISSN: 1390-1249.

ARAUJO SÁNCHEZ, William Eduardo. *El rol de pagos aplicado a diferentes tipos de contratos de trabajo*, vol. 2, 2018, pp. 18-23.

ARGUDO-GONZÁLEZ, Eduardo Alfredo *et al*., "Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador" en Revista Científica FIPCAEC, 2020, vol. 5, no 16, pp. 388-407, ISSN: 2588-090X.

BARCELÓ, Cristina, et al, "Los efectos de la estabilidad laboral sobre el ahorro y la riqueza de los hogares españoles" en *el Boletín Económico*, 2010, no 2, pp. 1-7, ISSN: 1984-9834.

CALDERÓN MORALES, Daniela Salomé, La vulneración de los derechos de los trabajadores a consecuencia del acuerdo ministerial que regula el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, 2da Edición, 2019, pp. 45-48.

CARPIO, Raúl y DELGADO, Ma Auxiliadora. "El trabajador en relación de dependencia en el Ecuador" en Revista Científica y Tecnológica UPSE, 2013, vol. 1, no 3.

CHIRIBOGA IZQUIETA, Hugo Gabriel et al., "El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica" en Revista universidad y sociedad, 2018, vol. 10, no 1, p. 226-231, ISSN 2218-3620.

DÍAZ VÉLEZ, Julio Enrique, *Reforma legal integral al visto bueno laboral y su incorporación a los procesos judiciales*, vol. 1, 2016, pp. 18-20.

ESAUD, Gaspar Santos Manaces *et al.*, *Análisis del Visto Bueno como procedimiento para finalizar la relación laboral contractual indefinida en el Ecuador*, vol. 10, 2022, pp. 224-235.

ESPINOZA MINA, Marcos Antonio y GALLEGOS BARZOLA, Doris del Pilar, "Discriminación laboral en Ecuador" en *Revista Espacios*, vol. 39, no 23, p. 15, ISSN: 0798-1015.

FERNANDEZ ALONSO, Eduardo, "El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional. En Forum" en *Revista Departamento de Ciencia Política*, 2013., vol. 11, pp. 37-58, ISSN: 1909-230X.

GASPAR SANTOS, Manaces Esaud *et al., "*La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador" en *Revista Universidad y Sociedad*, 2020, vol. 12, no 4, p. 383-389.

JARAMILLO, Miguel et al., Los efectos des protectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral, 4ta Edición, 2019, pp. 34-45, ISBN: 978-612-4374-12-8.

JUANA PATLÁN, Pérez, "Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo" en *Revista CIENCIA ergo-sum*, 2016, vol. 23, no 2, pp. 121-133, ISSN: 2395-8782.

JUNEZ, Edwin Patricio Pomposa, et al. “El desempleo y la pobreza en el Ecuador y en Chimborazo” en *Revista Imaginario Social*, 2022, vol. 5, no 1, pp. 14-18.

KROTOSCHIN, Ernesto, “Instituciones del Derecho del Trabajo” en Revista Cuadernos de política social, 2019, 2da edición, pp. 140-143, ISSN: 0210-0339.

LALANNE, Julio E, “Los principios del Derecho del Trabajo” en Revista de Derecho, 2015, Nro. 11, pp- 135-177, ISSN: 1510-3714.

MOSQUERA GARABI, Andrés Javier, *Fuentes legales de comparación de derechos vulnerados por el AM. MDT-2020-136, 2023, pp. 27-30.*

OJEDA AVILÉS, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato” en *Revista Derecho PUCP*, 2007, vol. 60, p. 375, ISSN: 0251-3420.

RAE, Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española”, Edición del tricentenario, 2022, URL http:// https://dle.rae.es/flexible consultado 21/02/2023.

VILCHEZ GARCÉS, Lidia, “Desnaturalización del contrato de trabajo” en *Revisa IUS ET VERITAS*, 2008, no 36, p. 366-384, ISSN:1870-2147.

Legislación nacional

Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008) (CRE).

Codificación 2005-017, 16 de diciembre del 2005, Codificación del Código del Trabajo (Registro Oficial Suplemento No. 167 del 16 de diciembre del 2005).

Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136 del 30 de julio del 2020, Expedir las directrices que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio (Registro Oficial Suplemento Nro., 257 del 20 de julio del 2020).

Tratados y convenios internaciones

OIT, Organización Internacional del Trabajo, "Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)", 1944, URL https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf consultado 21/02/2023.

FUENTES LEGALES DE COMPARACIÒN DE DERECHOS VULNERADOS POR EL AM. MDT-2020-136					
OIT	**CRE**	**CT**	**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-136**		
VULNERACION DE DERECHO		**VULNERACION DE DERECHO**	**VULNERACION DE DERECHO**	**VULNERACION DE DERECHO**	**VULNERACION DE DERECHO**
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) **Artículo 7**.- Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.	**Art. 327**.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se	**Art.16.1.-** Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el **artículo 185** del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva	**Art. 4.-** Del contrato y su registro. - párrafo 2 …deberá constar de manera obligatoria la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador, a los cuales el empleador deberá realizar los posteriores llamados en caso que los hubiera. De existir modificación de esta información, es obligación del trabajador notificarla al empleador por correo electrónico o por escrito; ante la falta de esta notificación y ausencia del trabajador al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedara sin efecto.	**Art. 12.-** De la excepción de realizar llamados. - El empleador no tendrá la obligación de llamar a los trabajadores que anteriormente prestaron sus servicios bajo el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, cuando: a) No exista la necesidad de realizar nuevos llamados, de conformidad con el artículo 10 de este Acuerdo Ministerial. c) El trabajador no cumpla con el perfil requerido para la	**Art. 9.-** De la vigencia de la obligación de realizar llamados. - De existir la necesidad de realizar nuevos llamados, esta obligación del empleador caducará en el plazo de seis (6) meses calendario, contados desde la culminación del último proyecto para el cual prestó sus servicios. **Art. 10.-** De la notificación para nuevas obras o prestación de servicios. - Párrafo 2.-Si el número de puestos de trabajo en la nueva obra o prestación de servicio es inferior al número de trabajadores que deben ser llamados, los trabajadores no convocados no pierden este derecho,

	penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. **Art. 371**.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado **Art 329.-** Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del	obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo. Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código. En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.	**Art. 7.-** De la remuneración. - La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato … no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. El pago de la remuneración del contrato …. se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes. Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador	realización de la nueva obra o servicio. d) Haya caducado el plazo para realizar el llamado al trabajador.	siempre que exista la necesidad de cubrir plazas de trabajo acordes a su perfil y durante la vigencia de la obligación de realizar llamados. **Art. 11.-** De la notificación al trabajador. – De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del presente Acuerdo Ministerial, una vez recibida la notificación de llamado el trabajador deberá acudir al lugar de trabajo al que haya sido convocado en el plazo de siete (7) días a partir de recibida la notificación, concluido este plazo el empleador podrá llamar a otros trabajadores, quedando sin efecto la obligación de volver a llamar en futuras ocasiones al trabajador que no se presentó. En cumplimiento al artículo 16.1 del Código del Trabajo y a lo dispuesto en este "Acuerdo Ministerial, si

	empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. **Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.	**Art. 42** Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: Numeral 7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.	**Art. 8.-** De las nuevas obras o prestación de servicios. - En los llamados posteriores al primero, las partes podrán acordar dentro del contrato … nuevas condiciones laborales y/o salariales según la naturaleza de la nueva labor, actividad o servicio a ejecutar por el trabajador; sin que en ningún caso puedan ser inferiores a lo establecido en el artículo 7 del presente Acuerdo Ministerial		existen plazas de trabajo disponibles acordes al perfil del trabajador y este no es llamado para prestar sus servicios, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo. El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

Anexo #1 de Análisis Jurídico: Creado por Mag. Andrés Mosquera Garabi.