



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

Vulneración de la libertad de contratación en la regulación del contrato de obra.

AUTOR:

Paltan Briones, Marco Esteban

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.**

TUTOR:

Dr. Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

02 de septiembre del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Paltan Briones, Marco Esteban**, como requerimiento para la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

TUTOR

f. _____
Dr. Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTORA DE LA CARRERA

Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.
CARRERA DE DERECHO.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Paltan Briones, Marco Esteban**


DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Vulneración de la Libertad de Contratación en La Regulación del Contrato de Obra** previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR

f.  _____
Paltan Briones, Marco Esteban



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS.
CARRERA DE DERECHO.

AUTORIZACIÓN

Yo, **Paltan Briones, Marco Esteban**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Vulneración de la Libertad de Contratación en La Regulación del Contrato de Obra**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR:

f. _____ 

Paltan Briones, Marco Esteban



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE URKUND

URKUND

Documento [Tesis Marco Paltan final \(correcciones\)_1_ urkund.docx](#) (D173205022)

Presentado 2023-08-28 15:54 (-05:00)

Presentado por José Miguel García Auz (jose.garcia05@cu.ucsg.edu.ec)

Recibido jose.garcia05.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje RV: URKUND TESIS PALTAN [Mostrar el mensaje completo](#)


1% de estas 13 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
+	Universidad Regional Autónoma de los Andes / D111634949
+	Fuentes alternativas
+	Fuentes no usadas

0 Advertencias. Reiniciar

f. _____
Dr. Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

f. 
Paltan Briones, Marco Esteban

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento por el apoyo, orientación y conocimientos brindados a lo largo de mi investigación y tesis en Derecho. Asimismo, quiero reconocer a mis profesores, cuyas enseñanzas y conocimientos proporcionaron la base fundamental para este proyecto de investigación. Sus contribuciones han sido invaluable. Además, agradezco a mis compañeros de estudio por el apoyo mutuo y las discusiones enriquecedoras que hemos compartido a lo largo de este camino académico. Por último, pero no menos importante, agradezco a mi familia y amigos por su apoyo constante y su comprensión durante este proceso. Este trabajo es el resultado de un esfuerzo conjunto, y estoy profundamente agradecido por la colaboración y el respaldo de todos ustedes.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas las personas que han influido en mi formación académica y en mi camino hacia la culminación de esta tesis. A mis amigos y compañeros de estudio, por su apoyo y compañía a lo largo de esta travesía. A mi familia que no desmayo en su esfuerzo de verme culminar esta etapa. Además en este momento trascendental de mi vida académica, quiero rendirte un homenaje abuela, a tu memoria y honrar el amor, el apoyo y la inspiración que me brindaste a lo largo de los años. Aunque físicamente no estás conmigo en este momento, tu espíritu y tus enseñanzas han sido una fuente constante de fortaleza y determinación en mi camino hacia la culminación de esta tesis. Este trabajo es el resultado de un esfuerzo colectivo y refleja el aprendizaje y la experiencia compartida con todos ustedes.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

(NOMBRES Y APELLIDOS)

Oponente

Dr. XAVIER ZAVALA EGAS

Decano

**Abg. Maritza Reynoso de Wright, Mgs.
Coordinadora de Unidad de Titulación**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A 2023
Fecha: 31 de agosto 2023

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN EN LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE OBRA**, elaborado por la estudiante Paltan Briones, Marco Esteban, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **8 (OCHO)**, lo cual lo califica como **APTO(A) PARA LA SUSTENTACIÓN**

f. _____

Abg. Monar Viña Eduardo

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO 1	3
MARCO TEÓRICO	3
EL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTRATACIÓN Y LA ESTABILIDAD LABORAL	3
1.1 Principio de libertad de contratación.....	3
1.1.1 Concepto.....	3
1.1.2 Alcance y limitaciones	4
1.2 Principio de estabilidad laboral	6
1.2.1 Concepto.....	6
Tipos de estabilidad laboral.....	7
1.2.3 Excepciones a la estabilidad laboral.....	8
1.2.4 Efectos de la estabilidad laboral.....	8
CAPITULO 2	9
MARCO TEORICO	9
VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTRATACIÓN.....	9
2.1 Regulación internacional e interna	9
2.3 Jurisprudencia.....	12
2.4 Vulneración de la libertad de contratación en el contrato de trabajo por obra.....	14

CONCLUSIONES	16
RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS	19

RESUMEN

En la actualidad, las regulaciones en el Derecho Laboral buscan fomentar y garantizar la estabilidad de los trabajadores en su cargo o puesto de trabajo. Esta máxima de regulación tiene grandes implicaciones en el Código de Trabajo ecuatoriano, ya que dentro del mismo se establecen distintos tipos de contratos de trabajo, los cuales mantienen la misma característica de proteger la estabilidad laboral. Entre estos contratos se encuentran los que se establecen por obra y que conllevan a la obligación legal de que, una vez concluida la labor de trabajo, se deba contratar nuevamente al trabajador en caso de realizar nuevas obras, a pesar de que la norma establece que cuando se ha concluido la primera obra para la cual el trabajador fue contratado, se terminará la relación laboral formada entre el empleador y el trabajador. Dentro de este contexto, es pertinente analizar el derecho a la libertad de contratación que se traslada al ámbito laboral, y que se funda en la autonomía de la voluntad de las personas y la libertad, los cuales son derechos de rango constitucional. Para luego poder examinar las regulaciones del Código de Trabajo en los distintos contratos que se reconocen a nivel laboral y su cumplimiento con los derechos ya mencionados. Esto permite establecer que existe una vulneración del derecho de libertad de contratación y el Código de Trabajo, al regular la subsistencia de las personas, debe emitirse en estricta observancia de los derechos, caso contrario vulnera necesidades básicas para su eficacia jurídica.

Palabras Claves: trabajo, libertad de contratación, contrato por obra, derecho, vulneración, código de trabajo.

ABSTRACT

Currently, employment regulations seek to promote and guarantee the stability of workers in their position or job. This maxim of regulation has great implications in the Ecuadorian Labor Code (Código de Trabajo, in Spanish), which establishes different types of employment contracts, that maintain the same characteristic of protecting labor stability. Among these contracts are those that are established by work and that entail the legal obligation that, once the work is concluded, the worker must be hired again in case of new works, despite the fact that the law establishes that at the conclusion of the first work for which the worker was hired, the labor relationship between the employer and the worker will be terminated. In this context, it is pertinent to analyze the right to freedom of contract that is transferred to the labor sphere, and which is based on the autonomy of the will of individuals and freedom, which are rights of constitutional rank. In order to then be able to examine the regulation of the Labor Code in the different contracts that are recognized in the labor sphere and their adequacy to the aforementioned rights. This makes it possible to establish that there is a violation of the right to freedom of contract and the Labor Code, when regulating the subsistence of persons, must be issued with strict observance of the rights, otherwise it violates the necessary rights.

Keywords: labor, freedom of contract, employment contract, law, violation, labor code, labor code, labor code

INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, en 1793, se expone el proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, cuyo artículo 11 reconocía el trabajo como parte importante de la sociedad, puesto que permitía que la misma pudiera subsistir. (Rosavallon, 1995, pág. 88). Más tarde, la propuesta presentada por Robespierre, se adoptó en la Declaración Constitucional de Derechos. En esta norma el artículo 8, reconocía la subsistencia de las personas a través del trabajo (Buen, 2000, pág. 84).

Esto se traslada a la Constitución Social de Francia de 1848 donde se reconoce el derecho al trabajo. A su vez, los ciudadanos demandaban que se consagre el derecho como un trabajo y se garanticen las condiciones en las que se desenvuelve; esto se contempló en las propuestas de Bismarck de 1860 y luego en el movimiento de la comuna de París en 1871.

En 1948, no obstante, se le otorga la mayor relevancia al trabajo a nivel jurídico, puesto que con la expedición de la se dio reconocimiento a este derecho. El primer inciso del artículo 23 establece: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (ONU, 1948).

Conforme se dio este reconocimiento, se fueron consagrando otros principios y derechos en el ámbito laboral; entre ellos el de la libertad contractual. Existe muy poco análisis sobre el origen del derecho de libertad contractual, no obstante, se asegura que, en el siglo XVIII, ciertos filósofos promulgaban los derechos de las personas ante el Estado y también contra el resto de los particulares cuando se vulneraba la libertad individual, especialmente se buscaba promover estos derechos en contra del régimen de las corporaciones que existía y regulaba el trabajo y la actividad profesional. Por eso, se buscaba que la sociedad se rigiera en relaciones que se originaran entre individuos de forma voluntaria, en otras palabras, de manera contractual. Esto es lo que daría origen a la existencia de la libertad contractual, de igual manera a la autonomía de la voluntad.

En el Ecuador, en cambio, con la expedición de la última Constitución, se establece un enfoque más libre y amplio respecto del sistema económico, con la regulación de los siguientes aspectos: 1) la instauración de un sistema económico como social y solidario; 2) el consagrar de forma constitucional de la economía social y solidaria a través de su reconocimiento; 3) promover la producción de índole nacional. Esto conlleva a que se dé cabida para el reconocimiento de la libertad contractual. De la misma manera también se reconoce la

estabilidad laboral como principio que guía las regulaciones de los diversos contratos de trabajo en el ordenamiento jurídico interno.

CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO

EL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTRATACIÓN Y LA ESTABILIDAD LABORAL

1.1 Principio de libertad de contratación

1.1.1 Concepto

La doctrina explica que la libertad de contratación es un derecho que los individuos tienen en virtud del cual pueden decidir: i) celebrar o no un determinado contrato; ii) teniendo la opción de escoger con quien celebrar dichos contratos; iii) poder establecer el contenido de dichos contratos de forma libre. De esta manera, cualquier persona es libre de realizar negociaciones sobre la suscripción de un contrato, el establecimiento de sus cláusulas (plazo, condición, modo, penalizaciones, etc) bajo las cuales se desarrollará la relación jurídica entre los consortes (Sarabia, 2008, pág. 10).

En otras palabras, este derecho implica la posibilidad de decidir en libertad al momento de contratar. Por esta razón, la libertad de contratación se funda en pilares como el de la autonomía de la voluntad y el derecho a la libertad individual, los cuales son derechos de índole fundamental e implica poder decidir sobre el propio actuar. Entonces, la libertad de contratación se basa en tener la autonomía y libertad de escoger en el ámbito de la contratación.

El doctrinario Marín (2002), al definir la libertad de contratación, acertadamente manifiesta lo siguiente:

(...) El concepto libertad en la contratación orbita entonces alrededor de las actividades de contratación y de mantenimiento de la relación laboral. Podemos entender

"mantenimiento de la relación laboral" como no invocación de supuestos de extinción del contrato pactado. Libertad material en la contratación laboral debe entenderse, poco, como la ausencia de límites de las partes en la determinación de los efectos de las actividades de contratación y de la extinción de la relación laboral. (pág. 82)

Este concepto se traduce en la facultad de decidir sobre la contratación en ausencia de límites que no sean los estrictamente establecidos en la ley en virtud de la buena fe, las buenas costumbres y el interés general. No obstante, este concepto también hace referencia a la posibilidad que puede tener un empleador de extinguir o dar por terminada la relación laboral.

De tal manera, el autor *ibidem* comenta que: “en la contratación laboral como la ausencia de límites de las partes en la determinación de las formas de las actividades de contratación y extinción de la relación laboral” (Marín, 2002, pág. 84), por lo que explica que la libertad al momento de contratar puede ser material o formal: la primera hace referencia a las actividades objeto de contratación y la segunda a los tipos de contratos laborales que se pueden llevar a cabo.

Finalmente, en opinión del autor Sala, la libertad de contratación conlleva dos aspectos de gran importancia: “1) decidir si contrata o no fuerza de trabajo en su empresa; 2) elegir libremente al trabajador con el que celebrará un contrato de trabajo” (Sala, 1980, pág. 351).

Por lo que, podemos definir a la libertad de contratación, en el Derecho laboral, se traduce en la facultad de escoger libremente a quien contratar, con que cláusulas desarrollará el contrato y su forma de extinguir la relación laboral que nace del mismo.

1.1.2 Alcance y limitaciones

Si bien la doctrina establece distintos criterios sobre el alcance del derecho de libertad de contratación. No obstante, la jurisprudencia extranjera establece que ciertas precisiones que abarcan de manera general lo establecido por la doctrina.

En este sentido la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica refiere que la libertad de contratación abarca otros derechos:

1. Libertad para escoger al cocontratante.
2. La libertad en la elección del objeto mismo del contrato y, por lo tanto, de la prestación principal que lo concreta.

3. La libertad en la determinación del precio contenido o valor económico del contrato que se estipula como contraprestación.
4. El equilibrio de las posiciones de ambas partes y entre sus mutuas prestaciones; equilibrio que reclaman, a su vez, el respeto a los principios fundamentales de igualdad, razonabilidad y proporcionalidad. Conforme a ellos, la posición de las partes, el contenido y alcances de sus obligaciones recíprocas han de ser razonablemente equivalentes entre sí y, además proporcionales a la naturaleza, objeto y fines del contrato. (Corte Suprema de Costa Rica, 1992, pág. 4)

Asimismo, este derecho también tiene algunas implicaciones como lo es el derecho de autodeterminación, así como el consentimiento libre de vicios, entre otros.

Ahora bien, es importante señalar que, en un comienzo, el derecho a la libertad de contratación nació como una búsqueda en limitar la injerencia del Estado en el ámbito contractual, por lo que este derecho buscaba fomentar en las relaciones jurídicas que se podían llevar a cabo de forma libre. No obstante, frente a las realidades derivadas de las dinámicas relativas al ámbito contractual, se volvió la necesidad de controlar estas relaciones.

De ello, se colige que, como todo derecho, la libertad de contratación no es absoluta. En palabras de Soro: “la autonomía de la voluntad y las libertades que la componen, jamás han representado una autonomía plena” (Soro, 2016, pág. 161), ya que en las interacciones tanto de índole social como jurídico pueden derivar fricciones, por lo que el Derecho limita cualquier conducta que pueda significar un perjuicio para los consortes.

La libertad de contratación, entonces, debe estar sometida a límites fijados en la ley y que se imponen en virtud de los derechos de las demás personas y el interés público. El autor López (2016) explica que la libertad de contratación abarca límites puesto que no se puede pretender contratar sin tener en cuenta los derechos e intereses de ambas partes:

Algunos jurisconsultos han llevado el delirio hasta creer que los particulares pueden hacer tratos entre ellos, como si vivieran en lo que ellos llaman estado de naturaleza, y consentir en cualquier contrato que pueda ser conveniente a sus intereses, como si no les constriñera ninguna ley. Tales contratos, dicen, no pueden estar protegidos por las leyes que ellos ofenden; pero como la buena fe, debe ser guardada entre las partes que se han obligado recíprocamente, habrá que obligar a la parte que rehúse ejecutar el pacto

a que entregue un equivalente de lo que las leyes no permiten ejecutar en especie. (pág. 260)

Este análisis nos lleva a considerar que el concepto de libertad no se traduce en mero arbitrio, por ello, esta autonomía o libertar que existe al contratar puede verse limitado cuando se pondera con otros derechos.

Además de esto, existen limitaciones como la ley imperativa, la cual limita la libertad de contratación de algunas maneras: i) estableciendo un determinado tipo contractual; ii) determinando prohibiciones en las cláusulas contractuales; iii) o disponiendo cláusulas imperativas en determinados contractuales.

Otra limitación es el orden público, en virtud del cual, existen ciertas normas que no pueden ser cambiadas y que se rigen por el bien común de la sociedad. Estas normas se contraponen al orden privado, que implica una disposición de derechos. A su vez, esto beneficia la libertad en la contratación.

Finalmente, el derecho a la libertad de contratación, en el pasado, era restringido por las “buenas costumbres”, que se traducen en un concepto jurídico de carácter indeterminado recogido por el ordenamiento jurídico y explicado por la doctrina. Si bien esta implicación jurídica ha quedado en desuso, puesto que implicar cierta subjetividad, pues se ve sometido a convicciones éticas que son de índole social, en muchas ocasiones termina por ser importante en el marco de la contratación.

1.2 Principio de estabilidad laboral

1.2.1 Concepto

Previo a desarrollar esta conceptualización, es importante señalar que, en virtud de que el enfoque de la presente investigación se centra en el Derecho Laboral, no se desarrollan aspectos de Derecho Económico porque, aunque sean relevantes en el tema, la delimitación del mismo impide análisis de otros factores. Esto también, por cuanto, el contexto laboral y el económico, aunque convergen son sistemas que mantienen diferentes principios y reglas.

Ahora bien, en el marco laboral, la estabilidad en el empleo es de gran importancia puesto que la regulación de este aspecto involucra un sinnúmero de derechos y principios.

Según Barassi (1958), la estabilidad se puede analizar tanto desde el punto de vista del empleador como del empleado, y en este último sentido, asegura: “desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado, es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada” (pág. 228).

Para el autor Cabanellas explica sobre este concepto lo siguiente: “...consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias” (Cabanellas, 1979) y además explica que esto se debe a que el contrato es un trabajo de tracto sucesivo, por ende, es lógico que se lleve de manera continua.

De esta manera, la estabilidad laboral, que tiene su origen en la conservación del empleo, aporta cierta seguridad o garantía a las personas trabajadoras, de su permanencia o su afianzamiento en dicha plaza de trabajo.

En palabras de Montenegro (2015): “la estabilidad es un derecho reconocido al trabajador en detrimento de la facultad absoluta del empleador de despedir, sin expresión de causa y sin cortapisa alguna, al trabajador, pues, merced a la estabilidad, le es permitido despedirlo cuando sobreviene justa causa” (pág. 168).

Desde la opinión de Alfonzo-Guzmán (1985) la estabilidad es: “una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que ella desempeña” (pág. 611).

Esta definición es de gran importancia para la presente investigación puesto que implica aquella noción en la cual se conmina al empleador a mantener una relación laboral con un trabajador en virtud de la estabilidad laboral.

Tipos de estabilidad laboral

Estabilidad laboral absoluta

Esta clase de estabilidad laboral se centra en el trabajador, puesto que desde esta perspectiva es este el que debe tener el derecho de ser reincorporado a su puesto de trabajo, en

el cual se configuró el despido, sin la autorización del correspondiente inspector de trabajo competente en esta jurisdicción. De tal manera, se encuentra vinculado con el sindicato y la inamovilidad. (Martín, 2015, pág. 17)

Estabilidad laboral relativa

Este tipo de estabilidad se origina a favor del trabajador y puede conllevar a que este tenga el derecho a ser indemnizado si es privado del trabajo por una causa que se imputa al empleador (Martín, 2015, pág. 19).

1.2.3 Excepciones a la estabilidad laboral

Según el Derecho Comparado, existen distintos aspectos que pueden llevar a que exista excepciones a la estabilidad laboral:

En el ordenamiento jurídico mexicano, por ejemplo, excluye la estabilidad laboral en los casos de contratos de trabajo por obra determinada y de otra índole similar (De la Cueva, 1954, pág. 758).

En Brasil, la Consolidación de las Leyes del Trabajo, en el artículo 499, limita la estabilidad a las personas o trabajadores que realizan cargos de confianza inmediata al empleador. No obstante, la doctrina establece que no todos los cargos de confianza entran en esta excepción, sino únicamente aquellos que se encuentran directamente vinculados al empleador relativos a la administración. (Martis, 1969, pág. 447) Adicionalmente, en las normas jurídicas de Brasil, tampoco se toma en cuenta el derecho de estabilidad laboral en el caso de consultorios y estudios.

1.2.4 Efectos de la estabilidad laboral

La noción de la estabilidad laboral dentro del Derecho de Trabajo, conlleva ciertos efectos. El efecto principal implica que cuando se configura el despido que se traduce en la terminación de la relación laboral, se da lugar a la indemnización del trabajador, y, en algunos hay regulaciones que incluyen la reparación de daño civil o moral, cuando se ocasione en virtud de las circunstancias. Lo mismo sucede a favor del empleador, cuando la terminación de la

relación laboral es injustificada esta da lugar a la indemnización del empleador por las pérdidas y lesiones a su patrimonio. (Alfonzo-Guzman, 1985, pág. 19)

CAPITULO 2

MARCO TEORICO

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTRATACIÓN

2.1 Regulación internacional e interna

El Ecuador se encuentra suscrito a diversos tratados internacionales que regulan el ámbito laboral y además cuenta con su propia normativa interna que regula este ámbito de la vida de las personas.

No obstante, la normativa internacional es casi nula en lo que se refiere a la libertad de contratación y los contratos de obra, estableciendo únicamente reglas y principios generales que permiten el desarrollo del derecho al trabajo en condiciones adecuadas y con los beneficios comunes a este ámbito. Esto implica que sean los Estados los que tienen que regular el principio de libertad de contratación, ya sea de manera expresa o estableciendo artículos cuya interpretación conlleve a esta noción.

En este orden de ideas y, debido a que el fundamento que existe para establecer la obligatoriedad de recontractar a personas en los contratos de trabajo es el concepto de estabilidad laboral, es importante señalar que tampoco este tema se encuentra explícitamente reconocido en los tratados internacionales de mayor trascendencia.

Sin embargo, se reconocen otros derechos. La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo y los derechos laborales que derivan de este. Entre lo más relevante de este documento tenemos el Art. 22 que establece lo siguiente: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (La Declaración Universal de Derechos Humanos , 1948)

En esta norma, se reconoce para el trabajador la libre elección de su trabajo, es decir que las personas tienen derecho a decidir qué trabajo realizar o qué contratos de trabajo suscribir, aunque esta libertad se remite únicamente al trabajador y no se extiende al empleador en el sentido de decidir si contratar o no con determinadas personas.

Adicionalmente existen los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se centran en materia laboral. Entre estos destacan el Convenio sobre la

política del empleo que tiene el fin de promover el desarrollo económico, mejorar las condiciones de vida, satisfacer la demanda de empleo y abordar los desafíos del desempleo y el empleo precario. También busca el empleo pleno, productivo y de elección libre.

Estas normas, no obstante, se refieren únicamente a la libertad del trabajador para decidir, dejando de lado el derecho del empleador a establecer con quien contratar.

En otras legislaciones, como en España, el Art. 3 numeral 1 de la Ley de Estatuto de los Trabajador dispone que:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

(...) e) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015)

Esto es importante porque implica que las partes que intervienen en el contrato pueden decidir las condiciones, plazos o demás reglas que intervendrán en el desarrollo de las actividades de trabajo.

En el Ecuador, el Art. 33 de la Constitución consagra, entre otras cosas, que el trabajo es un derecho y base de la economía. Por lo que las personas tienen derecho a un trabajo que sea libremente escogido. Por otro lado, en el Art. 66 numeral 16 se reconoce el derecho a la libertad de contratación, y en el numeral 17 consagra el derecho a la libertad de trabajo. (Constitución, 2008)

Por su lado, el Código de Trabajo también consagra este derecho a la libertad de contratación, sin embargo, de su redacción se colige que el sentido que el legislador le otorga a dicho principio beneficia únicamente al trabajador y no al empleador:

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (Código de Trabajo, 2005)

Por otro lado, el contrato de obra tiene sus propias reglas. Sin embargo, como un contrato individual tiene sus características o elementos que se encuentran enunciados en el Art. 8 Ibidem:

1. Prestar servicios lícitos y personales
2. Bajo relación de dependencia
3. Por una remuneración (Código de Trabajo, 2005)

Si bien el Código de ramo no admite el despido, por lo cual cualquier destitución es intempestiva y conlleva a una indemnización, si se reconoce o se acepta la existencia de contratos de trabajo por “temporada, eventual y ocasional” o “por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo” (Código de Trabajo, 2005). El contrato por obra vendría siendo entonces, uno que se lleva a cabo únicamente en el momento que se realiza la obra o construcción.

Por eso el contrato por obra constituye una excepción a los contratos por tiempo indefinido puesto que el tiempo por el tiempo si es definido y se remite al tiempo que dure el desarrollo de la obra que habitual en el empleador o la empresa empleadora.

En el cuerpo normativo señalado, se define el contrato por obra de la siguiente manera:

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Código de Trabajo, 2005)

En este artículo se definen tres tipos de contratos de trabajo entre el cual se incluye el contrato por obra que se traduce en aquel donde el trabajo a realizar se traduce en la ejecución de una determinada labor determinada, donde no se establece realmente un tiempo, sino que el contrato dura lo que dure la obra y su remuneración será la totalidad de esta.

También existe el contrato por obra dentro del giro del negocio, donde una vez que ha finalizado la labor o actividad terminará la relación laboral, en la cual el empleador debe pagar la bonificación por desahucio. Es aquí donde la normativa interna establece que cuando se realizan nuevas obras que el empleador tiene la obligación de volver a contratar a los trabajadores que hayan desarrollado las obras anteriores. Esto se realiza así hasta el número de plazas que se necesite en la nueva obra, quedando la opción de que el empleador pueda decidir

entre qué trabajadores volver a escoger. 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 se incumple con esto, se considere el despido intempestivo y el empleador deberá indemnizar al trabajador.

2.3 Jurisprudencia

Inicialmente, en la Sentencia No. 016-09-SIS-CC, la Corte Constitucional estableció que la relación laboral se basa en los principios de libertad de empleo y contratación, de manera general y a grandes rasgos.

No obstante, con mayor explicación, en la Sentencia No. 044-10-SEP-CC, la magistratura estableció que el derecho a la libertad de contratación otorga a las personas la capacidad de suscribir acuerdos contractuales y definir sus términos, condiciones, restricciones, modalidades, formalidades, plazos y otros aspectos de acuerdo con su libre voluntad, siempre y cuando se respete el marco constitucional y legal vigente. A su vez, en términos generales, el contrato, como elemento central de este derecho: "...tiene como fundamento básico recoger la voluntad de los contratantes de convenirlo y celebrarlo libremente. Este requisito se encuentra dentro del ámbito establecido en la ley, para que de esa manifestación se generen obligaciones" (Corte Constitucional, 2010).

Al analizar el criterio de la Corte, se puede afirmar que la libertad de contratación es reconocida en la jurisprudencia ecuatoriana de manera amplia. Esto por cuanto, esta libertad, acompañada de la voluntad de las partes involucradas para acordar y celebrar un contrato, permite el tráfico de bienes y satisfacer necesidades.

La Corte también ha establecido que el derecho a la libertad de contratación se compone de dos elementos fundamentales: en primer lugar, la libertad de conclusión, que se refiere a la capacidad de tomar decisiones sobre si celebrar un contrato o no, cuándo hacerlo y con quién llevarlo a cabo; y en segundo lugar, la libertad de configuración interna, que implica que las partes tienen la facultad de definir de manera libre el contenido y alcance del contrato, siempre dentro de los límites establecidos por la Constitución y las leyes. Sobre esto la Corte refiere que es importante que se tome en cuenta ambos aspectos. Si bien esta reflexión sobre la libertad de contratación se realiza en torno al ámbito jurídico de obligaciones y contratos, también nos permite dilucidar cómo debería desarrollarse este derecho en el ámbito laboral.

Estos aspectos centrales se basan en el principio de autonomía de la voluntad que las partes poseen al momento de concertar acuerdos. Además, señala que es importante tener en cuenta que el derecho a la libertad de contratación: "...no es ilimitado o absoluto porque puede ser regulado mediante el procedimiento legislativo establecido para el efecto conforme el artículo 132 de la Constitución" (Corte Constitucional, 2021)

De forma paralela, también ha señalado la Corte que la libertad de contratación se analiza en base a las actividades que lleva a cabo una persona o empresa, de manera tal que: "permite a las personas suscribir contratos para poder realizar actividades económicas y productivas" (Corte Constitucional, 2012).

De nuevo aquí, es importante hacer hincapié que no se mencionan los principios que limitan las actividades económicas del país, por ser una investigación en el marco laboral y no económico.

Finalmente, la Corte Constitucional ha enfatizado que el principio de no restricción de los derechos conlleva la idea de que dichos derechos no pueden ser reducidos de manera injustificada por el órgano legislativo u otros órganos gubernamentales, siempre manteniendo un equilibrio que no llegue a distorsionar la esencia del derecho limitado. (Corte Constitucional, 2021) Este análisis que deriva de la teoría del núcleo esencial de los derechos fundamentales, realizado por la magistratura, sirve para poder establecer que efectivamente ha existido una reducción del derecho a la libertad de contratación en el ámbito laboral, puesto que solo se toma en cuenta una de las partes que intervienen en el contrato (el trabajador), cuando el contrato de trabajo, como acuerdo de voluntades, necesita de dos intervinientes para realizarse. Por lo que limitar la voluntad de una de las partes (el empleador) para centrarse en el beneficio único del otro (el trabajador), termina por limitar o reducir la autonomía de la voluntad que debe existir en todos los contratos. Al restringir, el legislador este derecho en el ámbito laboral, toma en cuenta únicamente una de las partes intervinientes en la relación laboral, lo cual es alejado de la realidad, donde ambas partes tienen derechos y obligaciones. Por ello, esta restricción limita, al no tomar en consideración los elementos subjetivos del contrato de trabajo.

Por ende, no se debería disminuir o reducir el derecho a la libertad de contratación permitiendo que este sea cambiado su esencia, que es lo que ocurriría si se analiza únicamente como aquel que permite al trabajador decidir libremente con quien trabajar, dejando de lado la libertad del empleador de contratarlo.

De este análisis se concluye que la jurisprudencia ecuatoriana ha otorgado otros matices a la libertad de contratación en el sentido de que no tiene únicamente el enfoque del trabajador

sino también comprende la libertad del empleador. Por ello, es importante que el legislador no se enfoque únicamente en los trabajadores. Al ser la Corte Constitucional el órgano de interpretación de los derechos fundamentales, el concepto entregado por la norma interna de la libertad de contratación se extiende y toma en cuenta el criterio de la alta magistratura. De tal manera, la libertad de contratación se traduce en la autonomía que tienen las partes para decidir libremente los términos del contrato en base a sus elementos, siempre que no vulnere derechos de ambas partes.

2.4 Vulneración de la libertad de contratación en el contrato de trabajo por obra

La doctrina ha descrito que el acto de contratación laboral se forma en base a la libertad o autonomía que tienen las partes para llevar a cabo dicho convenio:

El acto de celebración es el inicial o primero de asunción de obligaciones, siendo los sucesivos actos de ejecución y cumplimiento de las obligaciones asumidas que integran comúnmente llamada relación laboral o de trabajo (...)

El contrato de trabajo, como negocio jurídico bilateral que es, exige el consentimiento libremente prestado y concurrente de las partes contratantes (empresario y trabajador). Si se deja a un lado la capacidad negocial, ya estudiada, existe para el contrato de trabajo una doctrina especial sobre el consentimiento y sus vicios, siendo ésta la regla general civil, tanto en cuanto a la formación de la voluntad negocial como a su exteriorización como la concordancia entre la voluntad real y la voluntad declarada o manifestada. (Olea & Casas, 1999, pág. 203)

De esta manera, en la contratación es importante la existencia de la voluntad para decidir sobre los términos del convenio que se suscribe, pues esto se funda en la autonomía de la voluntad y la libertad para decidir. El consentimiento es, en tal sentido, un requisito esencial de todos los contratos.

En materia laboral, los contratos también comprenden la libertad de contratación, y como se señaló con anterioridad, si bien el Código de Trabajo parece establecer que este derecho se reconoce únicamente a los trabajadores, la Corte Constitucional como precedente ha reconocido que esta libertad abarca a ambas partes o contratantes, tanto el trabajador como el empleador o la empresa empleador.

Por ende, lo que dispone el Art. 16.1 del Código de Trabajo es contrario al precedente jurisprudencial que existe por parte de la alta magistratura, que es el órgano de control y cumplimiento a la Constitución y los derechos consagrados y reconocidos en ella.

Esta vulneración por parte de la regulación del contrato por obra en el giro del negocio implicaría la vulneración de un derecho constitucional, cuyo concepto protege la libertad de decidir con quien contratar; derecho que esta en equilibrio con el reconocimiento que se le da a los trabajadores de su libertad a escoger y aceptar un empleo.

Por último, es importante subrayar que toda norma que este en contraposición de los derechos fundamentales es inconstitucional, pues estos derechos se encuentran expresamente señalados en la Carta Magna y son de obligatorio cumplimiento. La Corte Constitucional, al realizar una interpretación de estos, emite precedentes que también deben ser observados por el legislador y los demás operadores de justicia.

En suma, dicha inconstitucionalidad del texto legal establecido en el Art. 16.1 del Código de Trabajo se genera en base a la vulneración del derecho a la libertad de contratación por parte del empleador quien, como parte de la relación laboral, es quien ofrece el empleo y genera el ingreso.

CONCLUSIONES

La libertad de contratación es un principio que tiene dos aspectos: el primero se refiere a la facultad que tiene los empleadores particulares tienen la facultad de decidir con que persona o personas contratar, y; el segundo se traduce en la posibilidad de que los empleadores definan las cláusulas del contrato que van a suscribir, así como la libertad de decidir con quien contratar.

De forma paralela, el Código de Trabajo ecuatoriano, reconoce y regula distintos tipos de contratos de trabajo, entre estos se encuentran los que se establecen por obra. Estos contratos por obra pueden ser habituales (en el giro del negocio) o aquellos que se llevan a cabo de manera que no comprenda las actividades normales del empleador.

La característica principal del contrato por obra es que conllevan a la obligación legal de que, una vez concluida la labor de trabajo, se deba contratar nuevamente al trabajador en caso de realizar nuevas obras, a pesar de que la norma establece que cuando se ha concluido la primera obra para la cual el trabajador fue contratado, se terminará la relación laboral formada entre el empleador y el trabajador.

No obstante, estas estipulaciones conllevan a que se vulnere el principio de libertad de contratación, que implica la libertad de decidir con quien iniciar dicha relación laboral. Como derecho, esta máxima se reconoce, en primera instancia al trabajador, no obstante, los precedentes jurisprudenciales de carácter obligatorio emitidos por la Corte Constitucional amplían dicho concepto y reconocen la libertad de contratación tanto para el trabajador como para el empleador.

Esto ocasiona que la regulación del contrato por obra, en la estipulación de la obligación de recontractar al trabajador en caso de llevarse a cabo una nueva obra, por referirse únicamente a la libertad del trabajador, y no al empleador, es contrario al análisis realizado por la Corte Constitucional sobre este derecho, y por ende, es contrario a la Constitución.

Finalmente, ya que las reglas dentro del Derecho laboral de Ecuador, se configuran dentro del orden público, es importante tener en cuenta que, como lo dice la Constitución, el trabajo es base de la economía, por lo que, en cumplimiento régimen económico constitucional que tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción, se debe fomentar la libertad de contratación que permita mejorar las condiciones económicas del Estado.

RECOMENDACIONES

Del análisis realizado en la presente investigación, una acción pública de inconstitucionalidad podría parecer la recomendación más factible para que la Corte Constitucional, como órgano de interpretación de la Carta Magna, establezca la constitucionalidad o inconstitucionalidad del texto legal establecido en el Art. 16.1. No obstante, a mi criterio, no recomiendo esta acción puesto que conlleva mayor tiempo. Por ello, recomiendo que, a través de una solicitud realizada a la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Comisión del Régimen Económico, se establezca esta problemática jurídica, para que se analice la libertad de contratación en este tipo de contratos, en beneficio de las personas trabajadoras (aquellos que no son contratados, pues se debe recontractar a los anteriores trabajadores, permitiendo que la oferta de trabajo sea constante y se otorguen oportunidades a nuevos empleados), de los empleadores y la economía.

Como recomendación, sugiero que no se presente un proyecto de ley por iniciativa ciudadana, puesto que esto involucra tener el consentimiento de un amplio grupo poblacional. Por ello, una opción alternativa es enviar un escrito a la Asamblea Nacional, sugiriendo la revisión del artículo correspondiente, y proponiendo que se realice un proyecto de ley, de la siguiente manera:

Solicitamos, a la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Comisión del Régimen Económico, se sirvan examinar el Art. 16.1 del Código de Trabajo y proponemos el análisis de la pertinencia del siguiente texto:

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 **podrá** 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. 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.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.

De esta manera, las comisiones legislativas, en análisis de la problemática existente, pueden proceder en el establecimiento la conveniencia y los considerandos que identifiquen la viabilidad jurídica, al ser esta una función de la Asamblea, como función legislativa al servicio de los ciudadanos.

REFERENCIAS

- Alfonzo-Guzman, R. (1985). *Estudio Analítico de la Ley de Trabajo Venezolana*. Caracas: Ediciones Libra.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución*. Montecristi: Registro Oficial No. 449 , 20 de Octubre 2008.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos* . París.
- Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005.
- Barassi, L. (1958). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Alfa.
- Buen, N. (2000). *Derecho del Trabajo*. Ciudad de México: Porrúa.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Ediciones Arayú.
- Corte Constitucional. (2010). *Sentencia No. 044-10-SEP-CC*. Quito.
- Corte Constitucional. (2012). *Sentencia No. 10-12-SIN-CC*. Quito.
- Corte Constitucional. (2021). *Sentencia No. 7-15-IN/21*. Quito.
- Corte Suprema de Costa Rica. (1992). *Sentencia No. 034495*. Costa Rica.
- De la Cueva, M. (1954). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa Houos.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores*. (2015). Madrid: Real Decreto Legislativo 2/2015.
- López, Á. (2016). *El Derecho Civil entre Tradición Histórica y Constitución Política: Colección Panoramas de Derecho*. Sevilla: Thomas Reuters Aranzadi.
- Marín, J. (2002). *La libertad de Contratación y el Contrato de Trabajo. Análisis Comparativo del Derecho español y estadounidense*. Barcelona: Helvia.
- Martín, F. (2015). *La Estabilidad Laboral: Aspectos y Procedimientos en la LOTTT*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Martis, J. (1969). *Contrato de Empleo*. Bahía: Trabalhistas.
- Montenegro, J. (2015). *Definición y Concepto de Estabilidad en el Empleo*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Olea, A., & Casas, M. (1999). *Derecho del Trabajo*. Editorial Civitas.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Paris: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Rosavallon, P. (1995). *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Manantial.
- Sala, T. (1980). *La Libertad de Contratación Empresarial, Estudios del Derecho de Trabajo, en Memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*. Madrid: Tecnos.

- Sarabia, J. (2008). *La Ley de Contratación Pública y el Principio Constitucional de la Libertad de Contratación*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Soro, O. (2016). *El Principio de la Autonomía de la Voluntad Privada en la Contratación: Génesis y Contenido Actual*. Madrid: Editorial Reus.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Paltan Briones, Marco Esteban**, con C.C: # **0923828941** autor/a del trabajo de titulación: **Vulneración de la Libertad de Contratación en La Regulación del Contrato de Obra** previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 2 de **septiembre** de **2023**



Nombre: **Paltan Briones, Marco Esteban**

C.C: **0923828941**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Vulneración de la Libertad de Contratación en La Regulación del Contrato de Obra		
AUTOR(ES)	Paltan Briones, Marco Esteban		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre de 2023	No. DE PÁGINAS:	20
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, constitucional,		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	trabajo, libertad de contratación, contrato por obra, derecho, vulneración, código de trabajo/labor, freedom of contract, employment contract, law, violation, labor code, labor code, labor code.		
RESUMEN:	<p>En la actualidad, las regulaciones en el Derecho Laboral buscan fomentar y garantizar la estabilidad de los trabajadores en su cargo o puesto de trabajo. Esta máxima de regulación tiene grandes implicaciones en el Código de Trabajo ecuatoriano, ya que dentro del mismo se establecen distintos tipos de contratos de trabajo, los cuales mantienen la misma característica de proteger la estabilidad laboral. Entre estos contratos se encuentran los que se establecen por obra y que conllevan a la obligación legal de que, una vez concluida la labor de trabajo, se deba contratar nuevamente al trabajador en caso de realizar nuevas obras, a pesar de que la norma establece que cuando se ha concluido la primera obra para la cual el trabajador fue contratado, se terminará la relación laboral formada entre el empleador y el trabajador. Dentro de este contexto, es pertinente analizar el derecho a la libertad de contratación que se traslada al ámbito laboral, y que se funda en la autonomía de la voluntad de las personas y la libertad, los cuales son derechos de rango constitucional. Para luego poder examinar las regulaciones del Código de Trabajo en los distintos contratos que se reconocen a nivel laboral y su cumplimiento con los derechos ya mencionados. Esto permite establecer que existe una vulneración del derecho de libertad de contratación y el Código de Trabajo, al regular la subsistencia de las personas, debe emitirse en estricta observancia de los derechos, caso contrario vulnera necesidades básicas para su eficacia jurídica.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-980305332	E-mail: marco.paltan@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			