



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

“El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social”

**Trabajo de Titulación para optar al título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Autores:

Tatiana Katherine Aguagallo Rivera.
Fernanda Soledad Basantes Morales.

Tutor:

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

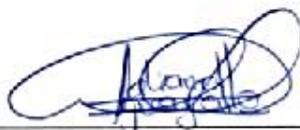
Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras Tatiana Katherine Aguagallo Rivera, portadora de la cédula de ciudadanía número 0605793470; Fernanda Soledad Basantes Morales, portadora de la cédula de ciudadanía número 0605525906, autoras del trabajo de investigación titulado: "El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social", certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedemos a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



Tatiana Katherine Aguagallo Rivera

C.I: 0605793470



Fernanda Soledad Basantes Morales

C.I: 0605525906

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Fernando Peñafiel Rodríguez, catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: "El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social", bajo la autoría de Tatiana Katherine Aguagallo Rivera; y, Fernanda Soledad Basantes Morales; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 08 días del mes de marzo de 2024.



2024/03/08
CP 24/611/E2

Dr. Fernando Peñafiel
TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

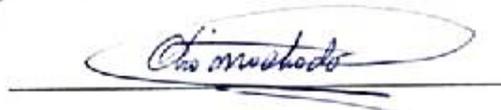
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de grado para la evaluación del trabajo de investigación: “El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social”, presentado por Tatiana Katherine Aguagallo Rivera con cédula de identidad número 0605793470; y, Fernanda Soledad Basantes Morales, con cédula de identidad número 0605525906, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez ; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 8 días del mes de marzo de 2024.

Presidente del Tribunal de Grado
Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño



Miembro del Tribunal de Grado
Dra. Ana Lucía Machado Ashqui



Miembro del Tribunal de Grado
Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales





CERTIFICACIÓN

Que, **Aguagallo Rivera Tatiana Katherine**, con C.I. **0605793470** y **Basantes Morales Fernanda Soledad**, con C.I. **0605525906**, estudiantes de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; han trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social**", cumple con el **5%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 06 de diciembre de 2023.



Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez
TUTOR (A)

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación lo dedico a Dios que me dio la oportunidad de vivir, que me regalo una familia maravillosa. Con mucho cariño a mis padres José y Rosa que me dieron la vida, su apoyo incondicional, su confianza y amor. A mis hermanos Josselin y Cristian por estar conmigo, por compartir su tiempo y apoyarme siempre. A mi esposo Miguel, a mi hijo Derek que con su apoyo, amor y confianza permitieron que logre terminar mi carrera profesional. A cada uno de mis queridos Docentes que me han visto crecer como persona. Al Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez que con su amplia experiencia y conocimientos me orientaron al correcto desarrollo y culminación con éxito este trabajo de investigación. Y por supuesto a mí querida Universidad Nacional de Chimborazo por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional.

Tatiana Katherine Aguagallo Rivera

Dedico este trabajo principalmente a Dios quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida y permitirme el haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre Narcisa, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi hermano Luis Antonio que siempre ha estado junto a mí, brindándome su apoyo, muchas veces poniéndose en el papel de padre. A mis hermanas Salome y mi pequeña Any por su cariño y confiar en mí, durante todo este proceso y por estar conmigo en todo momento gracias. A mi tutor Dr. Fernando Peñafiel, por su valiosa guía y asesoramiento y como no a mi adorada carrera de Derecho que me dio la oportunidad de desarrollar mi formación académica despertando gran profesionalismo en bien de la sociedad.

Este logro también es suyo.

Fernanda Soledad Basantes Morales

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por iluminar este largo camino, por permitir concluir con un objetivo más de mi vida. A mis padres José y Rosa quienes son mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a forjar mi camino. A mis hermanos Josselin y Cristian por creer en mí, por compartir su tiempo y consejos para seguir luchando por mis sueños. A mi esposo Miguel, a mi hijo Derek por ser el apoyo incondicional en mi vida, que con su amor y respaldo, me ayudan alcanzar mis objetivos. A Soledad por su amistad y ayuda en este proceso. Y por supuesto a la Universidad Nacional de Chimborazo, a todas las autoridades y docentes, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, mi agradecimiento especial al Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez, por la paciencia, orientación y guía en el desarrollo de esta investigación.

Tatiana Katherine Aguagallo Rivera

En primer lugar, doy enormemente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa tan importante de mi vida. Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi madre Narcisa, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. A mi hermano Luis Antonio por ser un gran amigo para mí, que juntos hemos pasado momentos inolvidables y es uno de los seres más importantes en mi vida, como no agradecer a mis hermanas a Salome por brindarme su apoyo siempre, Any por ser la inspiración y mi motivo. A mi tutor Dr. Fernando Peñafiel que desde un inicio nos supo guiar para la elaboración de este proyecto. A Tatiana por su valiosa amistad y estar juntas en este proyecto. A mi adorada Universidad Nacional de Chimborazo por permitirme ser parte de ella.

Fernanda Soledad Basantes Morales

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I. 14

INTRODUCCION. 14

1.1. Problema 15

1.2. Justificación 17

1.3. Objetivo general 18

1.4. Objetivos Específicos Justificación 18

CAPÍTULO II. 19

MARCO TEÓRICO. 19

2.1. Estado del arte 19

2.2. UNIDAD I: CONTRATO DE TRABAJO 21

2.2.1. Definición y características del contrato de trabajo 21

2.2.2. Evolución del contrato de trabajo 23

2.2.3. Clasificación del contrato de trabajo 26

2.3. UNIDAD II: CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA 27

2.3.1. Contrato de trabajo de temporada 27

2.3.2. Elementos y características de los contratos de temporada	27
2.3.3. Trabajos informales	29
2.4. UNIDAD III: SEGURIDAD SOCIAL	30
2.4.1. Derecho a la seguridad social.	30
2.4.2. Principios generales del derecho a la seguridad social.	33
2.4.3. Principios específicos del derecho a la seguridad social.	34
2.4.4. Análisis jurídico sobre vulneración de los derechos al seguro social por el uso del contrato de trabajo de temporada.	37
CAPÍTULO III. METODOLOGIA.....	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Diseño de investigación	41
3.3. Técnicas de recolección de Datos	41
3.4. Población de estudio y tamaño de muestra	41
3.5. Hipótesis.....	42
3.6. Métodos de análisis, y procesamiento de datos.....	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
CAPÍTULO V.....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	60
BIBLIOGRAFÍA	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características del contrato laboral.....	22
Tabla 2 Fases de la evolución del contrato de trabajo	24
Tabla 3 Principios específicos del Derecho a la seguridad social	35
Tabla 4 Entrevista 1	43
Tabla 5 Entrevista 2	44
Tabla 6 Entrevista 3	45
Tabla 7 Entrevista 4	47
Tabla 8 Entrevista 5	49
Tabla 9 Pregunta 1	52
Tabla 10 Tipo de contrato.....	52
Tabla 11 Afiliación	53
Tabla 12 Reforma al Código del Trabajo	54
Tabla 13 Denuncia por falta de afiliación.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El contrato de trabajo y su clasificación	26
Figura 2 Elementos y características del contrato de temporada	28
Figura 3 Principios generales del Derecho a la seguridad social	34
Figura 4 Cesantía.....	38
Figura 5 Pregunta 1	52
Figura 6 Pregunta 2	53
Figura 7 Afiliación	53
Figura 8 Reforma al Código del Trabajo.....	54
Figura 9 Denuncias por falta de afiliación	55

RESUMEN

En la legislación ecuatoriana existe una clasificación de contratos laborales, entre ellos se reconoce al contrato de temporada. Este tipo de contrato trae consigo una serie de garantías de los derechos de los trabajadores, como lo es el derecho a la seguridad social que a su vez se convierte en una obligación a cumplir por parte del empleador.

Del derecho a la seguridad social se desprenden más derechos y beneficios, como es el acceso a la salud, a los fondos de reserva, a la cesantía, seguro de desempleos, entre otros. Estos beneficios pueden ser aprovechados por las personas que se encuentran afiliadas, sin embargo, no cualquiera puede hacer uso de los mismos, ya para poder acceder a ellos, la misma ley establece parámetros y tiempos a cumplir para poder ser beneficiarios.

La finalidad de esta investigación es con el tipo de contrato de temporada se garantiza el derecho a la seguridad social, por lo que, a través de la investigación y de las entrevistas realizadas a profesionales del derecho con experiencia en el derecho laboral, se ha logrado establecer que el derecho a la seguridad social es garantizado por parte del empleador siempre que este afilie a sus trabajadores, y el cumplimiento de los beneficios que este derecho desprende, ya no es responsabilidad del empleador, puesto que este cumple con su obligación de afiliar al seguro social a sus colaboradores.

Es entonces que se puede establecer que la problemática radica en la Ley de Seguridad Social, ley que establece los parámetros y requisitos para poder acceder a cada uno de los beneficios que se contraen al estar afiliados. Un trabajador que ha sido contratado con modalidad de temporada, no está contratado por doce o más meses continuos, por lo tanto no puede acceder a un beneficio de seguro de desempleo que podría garantizar su estabilidad económica mientras consigue un nuevo empleo.

Palabras claves: Derecho, Contrato, Temporada, Seguridad Social, Vulneración.

ABSTRACT

Ecuadorian legislation has a classification of employment contracts; among them, the seasonal contract is recognized. This type of contract brings a series of guarantees of workers' rights, such as the right to social security, which in turn becomes an obligation to be fulfilled by the employer. More rights and benefits arise from the right to social security, such as access to health, reserve funds, and unemployment insurance. The affiliated people can take advantage of these benefits; however, not everyone can use them since, to access them, the same law establishes parameters and times to meet to be beneficiaries. The purpose of this research is with the type of seasonal contract, the right to social security is guaranteed; therefore, through the study and interviews carried out with legal professionals with experience in labor law, it has been established that the right to social security is guaranteed by the employer whenever he affiliates his workers, and compliance with the benefits that this right gives rise to is no longer the responsibility of the employer since he fulfills his obligation to affiliate to social security for their collaborators. It is then that the problem lies in the Social Security Law, a law that establishes the parameters and requirements to access each of the benefits acquired by being affiliated. A worker hired on a seasonal basis is not employed for twelve or more continuous months. Therefore, he cannot access an unemployment insurance benefit that could guarantee his economic stability while he obtains a new job.

Keywords: Law, Contract, Season, Social Security, Violation



MARIA FERNANDA
PONCE MARCILLO

Reviewed by:
Mgs. Maria Fernanda Ponce
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0603818188

CAPÍTULO I.

INTRODUCCION.

El presente estudio corresponde a un análisis sobre la figura del contrato de trabajo de temporada y la vulneración del derecho al seguro social. Es posible indicar que el contrato de trabajo es un acuerdo entre empleador y trabajador, donde este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empleador y bajo su dirección, a cambio de una retribución monetaria. En cuanto al contrato de trabajo y su conceptualización se encuentra establecido en el Art. 8 del Código del Trabajo, donde establece que este se trata del “Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

En la actualidad existen diferentes tipos de trabajo, según lo establece el Art.11, literal C del Código del Trabajo (2020), estableciendo los siguientes tipos: “por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional”. El contrato de trabajo de temporada tiene lugar cuando se desarrolla en determinadas épocas del año y de ciertas tareas, a razón de la naturaleza de la actividad de la empresa. Esto sucede como consecuencia de la necesidad ocasional de la empresa, sobre funciones a desempeñar en cierto momento del año que, a su vez, pueden repetirse tras un cierto período de tiempo como ciclos.

Según el Art. 17, inciso 4 del Código del Trabajo, respecto al contrato de temporada establece lo siguiente:

Son contratos de temporada aquellos que debido a la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Para el empleador, el contrato de trabajo de temporada es una gran herramienta que le favorece puede contar con un volumen superior de mano de obra en los momentos de mayor demanda de sus productos y/o servicios. Como, por ejemplo, en temporada navideña, días festivos, vacaciones, verano y otras que requieran mayor cantidad de personal. Es por esto que el contrato de temporada es considerado indeterminado.

El problema que confronta la presente investigación tiene que ver con la vulneración de derechos que da este tipo de contrato ya que el derecho a la seguridad social es un elemento que está tipificado en la Constitución de la República del Ecuador en el Art.34 mencionando que:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Asamblea Nacional, CRE, 2018).

El interés del presente estudio corresponde a conocer cuál sería el mecanismo que permita la no vulneración de los derechos a la seguridad social como un elemento inalienable para proteger el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Para el desarrollo de la investigación se requerirá de una metodología de campo donde se realizará un acercamiento a los autores directos que serán objetos de estudio, con el uso de técnicas como la observación, encuestas, cuestionarios y guías de entrevistas a los distintos empleadores y empleados que acceden a tener un trabajo de temporada. Además de un análisis jurídico doctrinario de la legalidad de la norma para establecer los vacíos legales que establece la vulneración del derecho.

El fin que persigue la presente investigación es determinar a través de un análisis jurídico, la vulneración del derecho al trabajador en el aspecto de la seguridad social desde la aplicación de los contratos de temporada, reconocidos en el código de trabajo actualmente vigente.

1.1.Problema

Existen distintas razones por las cuales las empresas deciden contratar empleados por períodos diferentes. Las cuales pueden ser por emergencia, remplazando a un trabajador discapacitado en forma temporal o por una cierta temporada; por aumento de temporada de la necesidad de prestar un servicio de duración limitada y claro desde el principio. En otros países se “impone altos costos de despido o periodos de prueba que pueden resultar

insuficientes para el contratante, las empresas también suelen utilizar este tipo de contratos como un medio para evaluar las habilidades de los nuevos trabajadores.”(Jaramillo & Campos, 2019).

A pesar de las distintas pruebas que se someten los empleados que buscan un trabajo fijo y pasan todas las pruebas “las empresas prefieran despedir o no renovar el contrato del trabajador, y contratar a uno nuevo, antes que asumir los costos de la contratación más duradera”(Jaramillo & Campos, 2019). Con el paso del tiempo se ha producido un incremento paralelo al hacer uso de los contratos de trabajo de temporada también es un fenómeno que ha crecido y se ha difundido en América Latina.

En España ha crecido la tasa de temporalidad y ha pasado a ser “uno de los principales problemas de nuestro mercado laboral, la mayor parte de los contratos que se firman son temporales, llegando en muchas ocasiones incluso a abusar de estos, existiendo fraude de ley.”(Rodríguez, 2020). “La temporalidad en los contratos de trabajo tiene efectos negativos tanto para los trabajadores impidiendo ostentar una vida laboral ascendente, como para el conjunto de la economía, en términos de productividad y competitividad.”(Rodríguez, 2020).

Una de las consecuencias de mantener un contrato de trabajo de servicios temporales luego de culminado el contrato y no dándose la renovación de este “En el caso particular del mercado laboral peruano, el dato oficial es que casi 6 de cada 10 trabajadores asalariados mantienen un empleo informal.”(Jaramillo & Campos, 2019). La misma que se podría interpretar como una “disminución del poder de negociación de los trabajadores: el hecho de que solo un poco más de la mitad de ellos logren acceder a un empleo con contrato merma la negociación sobre el tipo de contrato que se utilizará.”(Jaramillo & Campos, 2019).

El trabajo informal se ha convertido en un fenómeno social a nivel mundial por la inexistencia de un trabajo estable “la falta de empleo por parte de instituciones legalmente reguladas, que tributan sus impuestos y afilian a sus trabajadores a un seguro social, y que ejercen sus actividades bajo el marco de las leyes de cada estado”. (Esquivel & colaboradores, 2019). Ha incrementado la informalidad laboral en gran escala a nivel mundial siendo esto un obstáculo para el acceso a la seguridad social que cada persona debe tener.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que este fenómeno no resulta uno reciente o que obedezca a situaciones particulares del mercado de los últimos años, este fenómeno tiene un arraigo temporal de hace más de una década en las que estos mismos contratos han sido

de la preferencia de los empleadores, por ser más flexibles al permitir el término del contrato con la sola decisión del empleador, así como, controlar mejor a los trabajadores con la posibilidad latente de cese. (Mendoza & Benigno, 2021). Con el pasar de los años se ha dado preferencia a los contratos indefinidos, los contratos a plazo fijo son los más populares. Como método más común para iniciar o desarrollar una actividad, es decir, un tratado no cumple plenamente con las causas provisionales.

Las normas laborales tienen el propósito principal de proteger los derechos de los trabajadores como parte del equilibrio de derechos para el cual fueron diseñadas. Este objetivo no se logra cuando el ordenamiento jurídico contiene normas que no siguen los principios del derecho laboral (continuidad y causalidad).

1.2. Justificación

La problemática establecida en el presente informe de investigación, al formar parte del trabajo de titulación previo a la obtención del título profesional en el área de Derecho, tiene la finalidad de realizar un estudio analítico referente al cumplimiento del derecho a la seguridad social por parte de los empleadores en los contratos de trabajo de temporada; además, se pretende identificar si se vulnera o no el derecho a la seguridad social en este tipo de contratos.

La razón de realizar esta investigación radica en que se ha evidencia a través del análisis de la normativa laboral referente al contrato de trabajo de temporada, que este podría no garantizar el derecho a la seguridad social, esto es por las características de este tipo de contrato en cuanto al tiempo de duración y su naturaleza discontinua. Por tanto, se requiere realizar un análisis profundo de la normativa, al contrato de trabajo de temporada de manera individual y a todo lo referente al derecho a la seguridad social, los beneficios y prestaciones que brinda, así como los requisitos que debe reunir un afiliado para acceder a ellos.

Además, como estudiantes de la carrera de derecho, es necesario realizar este tipo de investigaciones respecto de la normativa y figuras jurídicas establecidas para garantizar derechos, puesto que el objetivo de un profesional del derecho es aportar al avance, evolución y mejoramiento del ordenamiento jurídico que rige nuestro estado, para que de esta forma se garanticen el cumplimiento de los derechos de los ciudadanos con mayor eficiencia.

1.3.Objetivo general

Analizar de manera crítica el contrato de trabajo de temporada para determinar si se garantiza el derecho a la seguridad social en el Ecuador.

1.4.Objetivos Específicos Justificación

- Realizar un estudio jurídico y doctrinario del contrato de trabajo de temporada.
- Establecer un estudio crítico doctrinario del derecho a la seguridad social.
- Identificar el alcance e incidencia del uso del contrato de trabajo de temporada.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO.

En el marco teórico de la presente investigación se analiza el estado del arte, así como también los aspectos teóricos, los mismos que se desarrollan a continuación.

2.1. Estado del arte

José Antonio Burneo a través de la Universidad Central del Ecuador, realizó un estudio respecto de las modalidades atípicas del empleo indica que “la regulación pública del trabajo es necesaria, porque obliga a miembros de la fuerza de trabajo a evitar abusos en las relaciones laborales; su aplicación estricta no siempre es posible, por lo que se deben buscar otros medios”(Burneo, 2019)

Por otro lado, Fernando Elorza Guerrero en su estudio realizado tras la reforma laboral del 2021, llega la siguiente conclusión:

En este sentido, se consideró que el contrato de trabajo sería uno de los elementos integrantes del mencionado concepto del orden general del trabajo. Para justificar esta apreciación se dijo que “siendo el contrato de trabajo un tipo de contrato fundado y expresado en la desigualdad, el principio de la protección del contratante débil forma parte importante de todo el sistema de trabajo y por tanto de la organización de la obra pública; que además se manifiesta no sólo activamente, sino principalmente impidiendo al principio básico (también el valor de como el contenido del orden público empresarial), como autonomía individual. reglas de derecho incondicional.(Guerrero, 2022)

Es muy importante también analizar situaciones análogas en contextos sociales diferentes al del Ecuador, es por ello que se ha tomado lo establecido por Miguel Jaramillo y Daniela Campos de su estudio titulado “¿Son los contratos laborales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?”, estudio realizado en Perú y del que concluyen lo siguiente:

Uno de los motivos por lo que se ha visto un incremento en este tipo de contratos, es que en el Perú como en otros países, se han realizado varias reformas laborales que generan que el costo por despido de un contrato indeterminado sea más alto y por ende encarecido, es entonces que esto a su vez facilita las contrataciones de temporada con bajos o nulos costos de terminación. (Jaramillo & Campos, 2019)

Siguiendo la misma línea comparativa, Natalia Rodríguez en su trabajo titulado “Análisis actual de la contratación de temporada en España”, establece que el contrato indefinido sigue imponiéndose, sin embargo son más difíciles de lograr, “es por ello que los contratos de temporada actúan como reemplazo del contrato indefinido, que en su mayoría se utilizan para cubrir contratos de corta duración o para satisfacer necesidades específicas de producción” (Rodríguez García, 2020).

2.2. UNIDAD I: CONTRATO DE TRABAJO

2.2.1. Definición y características del contrato de trabajo

Definición

El punto de partida para establecer la definición de “contrato de trabajo”, es la definición individual de cada componente, es decir, en el caso del primer componente como lo es “contrato”, el Código Civil ecuatoriano establece que un “contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Art. 1454).

En cuanto al segundo componente, Cabanellas (2014) define al trabajo como “el esfuerzo humano de carácter físico o intelectual, aplicado a la obtención de riqueza, por ende es una actividad susceptible de valoración económica” (p. 368).

Ahora bien, en lo referente al contrato de trabajo en general, se tiene que Boza (2014), establece que el contrato de trabajo configura “una relación de carácter jurídica y económica entre el trabajador quien pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y, este a su vez lo dirige a cambio del pago de una retribución”(p. 14).

Para Reynoso, (2011) el contrato de trabajo “constituye la piedra angular del inicio de la protección de las personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario y que se encuentran en subordinación frente a un empleador” (p. 13)

Voidonikolas (2011) indica que el contrato de trabajo es la “formalización de un documento que cuenta con el puente entre las garantías de un Estado de bienestar y el establecimiento de la libre empresa y desarrollo económico” (p. 9).

Tras haber identificado una serie de definiciones referente al contrato de trabajo, es posible observar que, la mayor coincidencia entre los autores al definirlo, es que este contrato constituye una herramienta regular la relación y condiciones establecidas entre dos personas, ya sean naturales o jurídicas, con la finalidad de generar un intercambio, en este caso el trabajador brinda sus servicios a cambio de que quien lo contrato, extienda una remuneración por el esfuerzo aplicado por el trabajador.

En definitiva, el contrato de trabajo es el medio a través del cual se establecerán con los beneficios para el trabajador, la jornada laboral que deberá cumplir, así como los beneficios sociales a los que tendrá acceso a partir de la constitución del contrato, es por ello que, Arévalo (2021), afirma que el contrato de trabajo es “la institución más importante del derecho individual del trabajo” (p. 14).

Características

Las características que se establecen a continuación fueron recabadas en base al análisis de los contratos laborales y a las características de un contrato que se encuentran establecidas en el Código Civil:

Tabla 1

Características del contrato laboral

A título oneroso	El contrato es celebrado para establecer diversas cláusulas, entre ellas la de remuneración, está dirigida al trabajador ya que en ella se establece la cantidad que él recibirá a cambio del servicio que prestará al empleador, es por ello que el contrato de trabajo es a título oneroso.
Bilateral	El contrato de trabajo es bilateral debido a que este genera obligaciones para las dos partes intervinientes, es decir, el trabajador de obliga a prestar sus servicios bajo una serie de condiciones, así como el empleador está obligado a cumplir con la remuneración al trabajador por los servicios prestados, además del cumplimiento de las prestaciones legales que le corresponda.
Es consensual	Debe ser de voluntad mutua entre las partes, acordando los beneficios acepándoles entre sí, de acuerdo a las necesidades e intereses de cada una de las

	partes; este se perfecciona con el consentimiento.
Objeto	Hace referencia a la actividad que el trabajador va a desempeñar a favor del empleador, a cambio de una remuneración.
Causa	Debe ser por una causa lícita y por la necesidad por la cual se requiere de los servicios de un trabajador.
Nota: Características que configura al contrato laboral.	
Autor: Aguinaldo y Basantes (2024).	
Fuente: Código Civil (2024).	

Estos elementos establecidos, están considerados como elementos general, pues Arévalo (2021), en su artículo investigativo establece la existencia de elementos esenciales y elementos complementarios:

Elementos esenciales. – estos elementos permiten la diferenciación de este contrato con otros tipos de contratos; corresponden a los siguientes:

1. Presentación personal del servicio.
2. La remuneración.
3. La subordinación.

Elementos complementarios. – es decir que pueden como no pueden ser establecidos dentro del contrato, su existencia no condiciona la validez de este. Por lo general son establecidos para identificar determinar beneficios laborales específicos de acuerdo con cada caso. Estos elementos son:

1. Relación laboral.
2. Duración de la jornada de trabajo.
3. El número de empleos.
4. El lugar de trabajo.

2.2.2. Evolución del contrato de trabajo

Para lograr entender cuál ha sido la evolución que, propiciado el contrato de trabajo, es necesario remontarse a la edad media de donde echa raíces lo que ahora es conocido como un contrato laboral, esto debido a que en esta época se manifestaron los indicios de una relación laboral entre amos y sirvientes. Más adelante, la dicha evolución se sitúa en la época de la antigua Roma, ya que es en este período de tiempo, como lo

explica Boza, (2014) “la mano de obra fue insuficiente, pues solamente existía la mano de obra de los esclavos, por lo que optaron por realizar arriendos de los servicios de los hombres libres y de los esclavos que habían ganado su libertad” (p. 15), en ese contrato de arrendamiento, los trabajadores debían cumplir bajo obediencia las disposiciones de sus empleadores.

Siguiendo la línea de tiempo, se llega a la Primera Revolución Industrial en la que surgieron “los cambios técnicos y productivos industriales del siglo ilustrado” (Villas, 2012, p. 43). Este acontecimiento, al tratarse de un cambio relacionado al avance y crecimiento de la sociedad, desembocó en la necesidad de incrementar la mano de obra y, consecuentemente generó “una fuerte explotación del trabajo por el capital y producción, de otro, la aparición de una situación de conflicto social permanente y, muchas veces, violenta, entre uno y otro” (Goerlich, 2011, p. 102).

Cabe recalcar que esta revolución industrial, al traer consigo una explotación masiva a los trabajadores, así generó que los trabajadores lucharas por el reconocimiento de sus derechos, logrando un gran avance al establecer la jornada laboral en ocho horas diarias. Este se trata de un acontecimiento que marcó la historia del derecho laboral y por ende una parte de la evolución de los contratos laborales.

Con el logro del reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la Revolución Francesa, se ha venido generando varios cambios y beneficios dentro del derecho laboral, lo que ha generado que se fortalezca el contrato laboral en pro de los trabajadores, sin dejar de lado los intereses de los empleadores.

Sin embargo, Voidonikolas (2011) en su investigación propone tres fases de la evolución del contrato de trabajo, mismas que son detalladas a continuación:

Tabla 2

Fases de la evolución del contrato de trabajo

FASE 1:	El autor considera que esta fase inicia con los gremios en la agricultura y finaliza con la Revolución Francesa, esto debido que en la época, la fuente de la economía fue la agricultura, por ende los “criados” de la
----------------	---

época, respondían a un solo empleador, quien se encargaba de la comercialización de los productos obtenidos de la agricultura, es así que los trabajadores no tenían protecciones o beneficios; sin embargo, iniciaron una especie de contrato al llegar a acuerdos verbales.

FASE 2:

Esta fase, como lo indica Voidonikolas (2011), inicia en la Revolución Francesa y perdura hasta el siglo XIX. En esta fase los gremios fueron abolidos y se da paso a las libertades formales, esto referente a ya se establecen regulaciones fundamentadas en la ley. Desde aquí la sociedad ya comprendía de las relaciones laborales y de las prestaciones de servicios entre las personas libres.

FASE 3:

Esta es considerada por el autor como la última fase, misma que dura desde el siglo XIX hasta el siglo XX. La relación de trabajo pasó a formar parte del derecho laboral, entonces los contratos de trabajo empezaron a desarrollarse sobre un equilibrio de las necesidades básicas de los trabajadores y los intereses de capital. Lo contrario a la Revolución Francesa, en esta fase si se reconoció el derecho a la asociación, a la negociación colectiva y a la huelga; estos derechos beneficiaban a la clase trabajadora como garantía del cumplimiento de sus necesidades básicas y el resto de sus derechos.

Nota: Fases de la evolución del contrato de trabajo en la historia de la humanidad.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

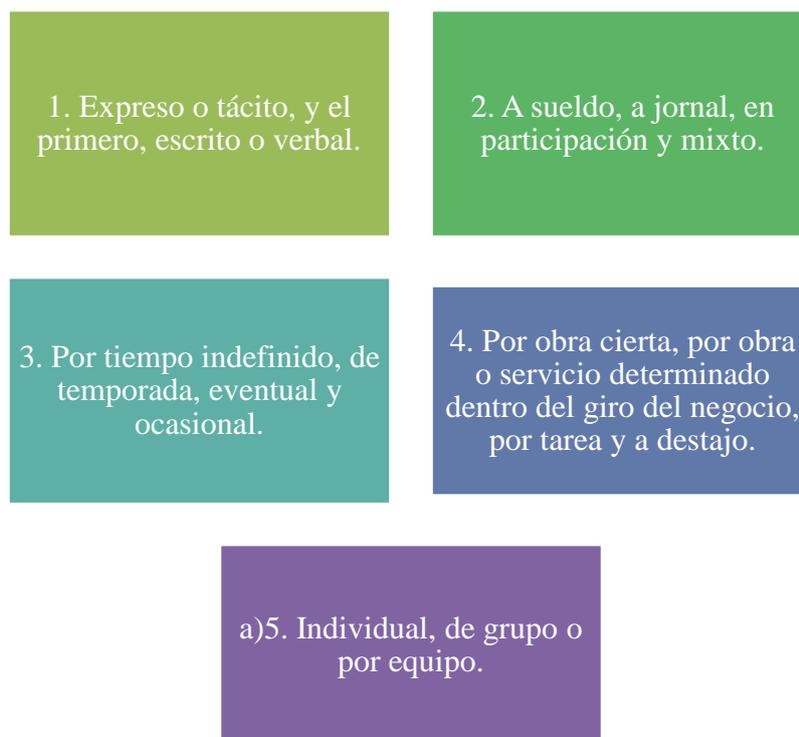
Fuente: Voidonikolas (2011).

2.2.3. Clasificación del contrato de trabajo

En cuanto a la clasificación del contrato del trabajo, el Art. 11 del Código del Trabajo, indica que este puede ser:

Figura 1

El contrato de trabajo y su clasificación



Nota: Clasificación del contrato de trabajo.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Código Civil (2024).

2.3. UNIDAD II: CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

2.3.1. Contrato de trabajo de temporada

En párrafos anteriores se estableció la clasificación de los contratos laborales, lo que lleva a que, para efectos del desarrollo del tema presentado para este proyecto de investigación, se tomará la clasificación número tres que corresponde a: 3. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.

Para esta clasificación, el Art. 17 del Código de Trabajo establece en el inciso cuarto que el trabajo de temporada responde a “la razón de la costumbre o de la contratación colectiva; son establecidos para la realización de trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad” (Código del Trabajo, 2023).

Si bien es cierto, este contrato podría ser interpretado como uno que carece de estabilidad, sin embargo, Pasco (2012), establece que “la estabilidad podía ser definida como la subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras se mantenga la causa que le dio origen y no sobrevenga otra que justifique su conclusión” (p. 496). Es decir que el trabajador o trabajadores que hayan sido contratados para cierta actividad para un tiempo determinado, gozarán de la estabilidad laboral con los beneficios característicos de un contrato laboral, durante el tiempo de duración de dicho contrato.

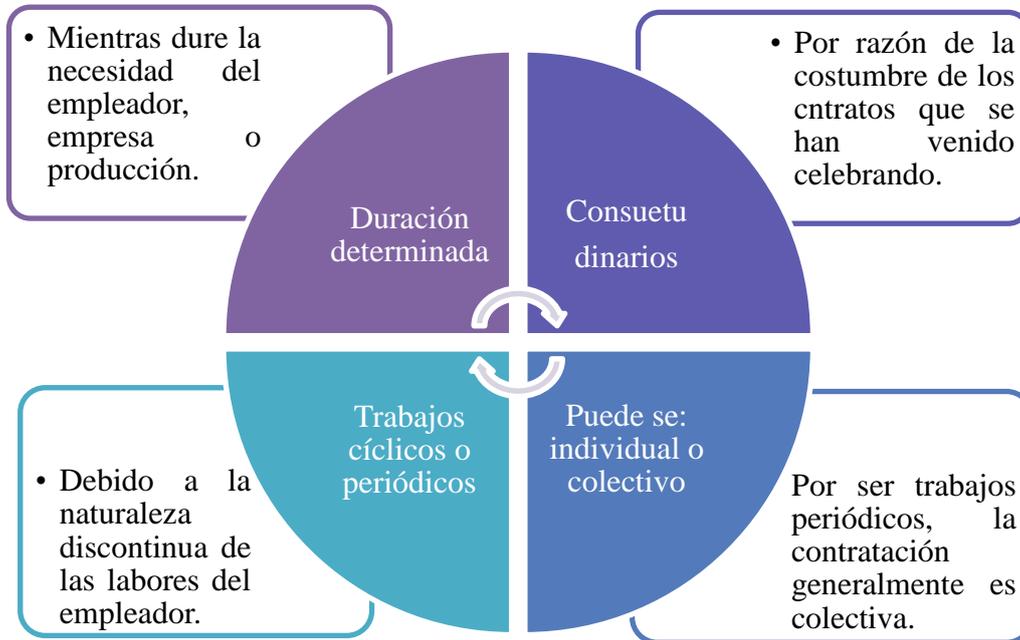
En este orden de ideas, es necesario dirigirse a la configuración del despido intempestivo que establece el Código de trabajo en cuanto a los contratos de temporada, entonces, es posible relacionar esta configuración de despido con lo establecido en líneas anteriores en cuanto a la estabilidad, pues si existe estabilidad dentro de la duración del contrato, por lo tanto, si alguien es despido antes de lo previsto contractualmente, constituiría un despido intempestivo, mientras que si el trabajador es despedido al finalizar el contrato, el trabajador no tiene derecho alguno que haya sido violentado.

2.3.2. Elementos y características de los contratos de temporada

El contrato de temporada, según lo que indica de este el Código de Trabajo, consta de las siguientes elementos y características:

Figura 2

Elementos y características del contrato de temporada



Nota: Contrato de temporada: características según la normativa.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Código del Trabajo (2024).

Si bien es cierto, tanto la ley como la doctrina no establecen los elementos de este tipo de contrato de manera tácita, sin embargo, es posible identificarlos en la definición propuesta por el Código del trabajo referente al contrato de trabajo de temporada. A las características descritas en líneas anteriores, es posible acotar que este tipo de contrato se presenta en determinadas épocas del año, es decir, no duran ciertamente un año calendario completo, más bien se presenta durante un tiempo específico del mismo.

Otra de las características de este contrato es que brinda los mismos beneficios sociales que el resto de tipo de contratos, el trabajador debe cumplir la jornada laboral establecida por Ley, tiene acceso al seguro social, perciben una remuneración justa que puede ser entregada según el acuerdo con el empleador, ya sea semanal, quincenal o de manera mensual según lo convengan.

2.3.3. Trabajos informales

En el Ecuador el trabajo informal y su definición varían de acuerdo a situación actual del país y de las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En primera instancia el Ecuador definía a la informalidad a través del “tamaño del establecimiento, partiendo del supuesto de que los trabajadores de pequeñas empresas no tenían afiliación a la seguridad social, ni recibían los beneficios sociales obligatorios” (Fajardo, 2020, p. 284).

En la actualidad, debido a las sugerencias de la OIT, el INEC en el Ecuador ha emitido, según Fajardo (2020), la siguiente definición del empleo informal: “conjunto de personas que trabajan en unidades productivas de menos de 100 trabajadores que no tienen Registro Único de Contribuyentes” (p. 289). Esta definición podría hacer referencia a los establecimientos de comercio relacionados con emprendimientos o negocios familiares, cuyo alcance en fuentes de empleo no es mayoritario.

Para otros autores como Vega (2017), establecen que “los trabajadores eligen entre los diferentes empleos disponibles sobre la base de sus preferencias, habilidades y necesidades, y existe preferencia al empleo informal que al formal, porque el primero ofrece más características deseables” (p. 86). Al referirse a las características deseables de un trabajo informal, se puede entender como al hecho de que esta modalidad de empleo por lo general no impone un horario de trabajo, el trabajador no está sujeto a un patrono y sus requerimientos, el trabajador es jefe a la vez y no tiene relación de dependencia alguna con otra persona.

Sin embargo, pese a que las características de esta modalidad de empleo sean más apetecidas por las personas, a su vez tiene lados negativos, tales como el no gozar de la seguridad social y sus beneficios como el acceso a la salud, a facilidad de créditos quirografarios o recibir, posterior al cumplir las aportaciones requerida por la ley, a una pensión jubilar.

Por otro lado, se tiene la definición común que percibe la sociedad en cuanto al trabajo informal, y este se entiende como el trabajo que desempeñan las personas de manera individual sin mantener una relación de dependencia con un patrono, es decir, los trabajos o actividades ejercidas sin un control, por ejemplo: se evidencia los trabajos ambulantes como la venta de productos de higiene, productos agrícolas, bebidas, entre

otros productos; este tipo de ventas se presentan en las calles sin necesidad de mantener un establecimiento físico y fijo para ejercer el trabajo.

Este tipo de trabajo se incrementa mayormente cuando una persona sufre un despido o finalización de su contrato laboral y por lo general emprende un negocio propio con la finalidad de generar recursos económicos para su manutención.

2.4. UNIDAD III: SEGURIDAD SOCIAL

2.4.1. Derecho a la seguridad social.

Hay que establecer que es la seguridad social es por ello por lo que (Martínez et al., 2008) establecen que:

La expresión Seguridad Social tiene un origen foráneo. Procede del Derecho de los Estados Unidos de Norteamérica, habiéndose empleado allí, por vez primera, para dar nombre a la Ley de Seguridad Social» (Social Security Act) promulgada durante el mandato del presidente Franklin D. ROOSEVELT, en 1935. (p. 20)

Para entender a la seguridad social debemos tener en cuenta su origen, es por ello que en Estados Unidos se da la expresión de la Ley de seguridad social es por ello que ya se empieza a tomar en cuenta todo tipo de acción administrativa como parte de la seguridad social, para brindar el goce y efectivo de los derechos a los trabajadores.

A la seguridad social la define como una modalidad de actuación administrativa, en vista que el fin de esta tiene el compensar la pérdida de renta de trabajo, prestaciones, en el que el Estado es el encargado de financiarlas.

Para abordar el tema de la seguridad social en el Ecuador, debemos tener en cuenta que dentro de la Constitución de la República del Ecuador, se establecen el derecho al trabajo y a la seguridad social, indicando lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

Si bien todos los ecuatorianos tienen el derecho al trabajo, a la seguridad social, con el fin de recibir una remuneración económica, ya que toda persona tiene derecho a trabajar, pero el Estado es quien debe garantizar que estos derechos se cumplan a cabalidad el goce de los derechos, en cuanto que al tener una estabilidad laboral conlleva a una mejor vida, pero así mismo se debe retribuir una remuneración justa acorde al trabajo realizado y con las mejores condiciones de trabajo.

Por otro lado, en el artículo 34 del mismo cuerpo legal menciona que: “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Como se mencionó el Estado es el responsable de velar por los derechos de los ecuatorianos en este caso los derechos son irrenunciables por lo tanto el goce y efectividad de ellos deben ser respetados y dentro de esos derechos esta la seguridad social, donde la seguridad social se basa en algunos principios.

Si bien a la Seguridad Social se le toma como una actuación administrativa que esta se la da mediante el servicio público, dentro del goce y desarrollo de los derechos

Por otra parte, también se encuentra orientada a velar por la pérdida de las rentas del trabajo, ya que la mayoría de las poblaciones vive de ello. También se toma en cuenta que están orientadas a las prestaciones financiadas por el Estado.

Es por ello que para Jesús Martínez y otros manifiestan que “estas prestaciones de Seguridad Social pueden ser prestaciones en especie o in natura (como, por ejemplo, las sanitarias o las de los servicios sociales para discapacitados, personas de la tercera edad o personas en situación de dependencia” (Martínez et al., 2008, p. 21).

Si bien las prestaciones que se la hacen con ayuda a las personas que pertenecen a sector vulnerable, hay que recordar que tienen los mismos derechos y al pertenecer a este sector de vulnerabilidad, necesitan de más ayuda por parte del Estado.

Sistema de seguridad social

En la Constitución, específicamente en el artículo 367 establece que “el sistema es público y universal, no se debe privar ninguna necesidad de la población, la protección se

lo realizara mediante el seguro obligatorio y sus regímenes especiales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Si bien el seguro social es de carácter obligatorio y universal hay que tener en cuenta su finalidad, ya que el seguro social esta para satisfacer las necesidades de la población, en este caso de las personas que aportan al seguro así satisfaciendo cualquier tipo de necesidad que puedan tener.

En cuanto a su obligatoriedad en el artículo 369 del mismo cuerpo legal manifiesta que “el seguro social es obligatorio y para satisfacer todas las contingencias como es enfermedades maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Las necesidades que se puedan presentar se las realizan a traves de la red pública, aunque también el seguro social se lo realiza a nivel urbana y rural y con independencia de situaciones laborales por lo que se toma en cuenta cada trabajo ya que el trabajo doméstico y el campesino es una aportación diferente y contribución del Estado.

Prestación de la seguridad social

Referente a la prestación de la seguridad social, en el mismo cuerpo legal antes mencionado es su artículo 371 menciona que: “la seguridad social se financiara a través del aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; además de los aportes de las personas independientes” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La prestación de la seguridad social lo realizan las personas interesadas a en recibir los beneficios que otorga la misma, sin antes olvidar que las empleadoras o empleadores deben asegurar a sus trabajadores, en vista a ello es que se realizan las aportaciones al seguro, pero cualquier persona natural de forma voluntaria puede realizar las aportaciones, además de los ecuatorianos y ecuatorianas que residan en el extranjero ya que es una contribución al Estado.

2.4.2. Principios generales del derecho a la seguridad social.

Para ir entendiendo sobre los principios de la seguridad social, hay que tener en cuenta lo que es un principio, por lo que el autor Robert Alexi maneja su teoría referente a los principios en el que manifiesta que “son normas que ordenan que algo que debe ser realizado en la mayor medida posible y que este es de cumplimiento debe abarcar un grado de posibilidad no solo real sino también jurídico” (Alexy, 1993, p. 86)

Si bien la definición de principios es abstracta, pero se la debe comprender desde el punto de vista jurídico ya que un principio es de apoyo al derecho, en este caso viene siendo un mandato para optimizar las garantías que ya se encuentran establecidas, en cuanto a la Constitución y la aplicación de los principios además dar cumplimiento a los derechos que tienen las personas en este caso en el trabajo y a la prestación del seguro social.

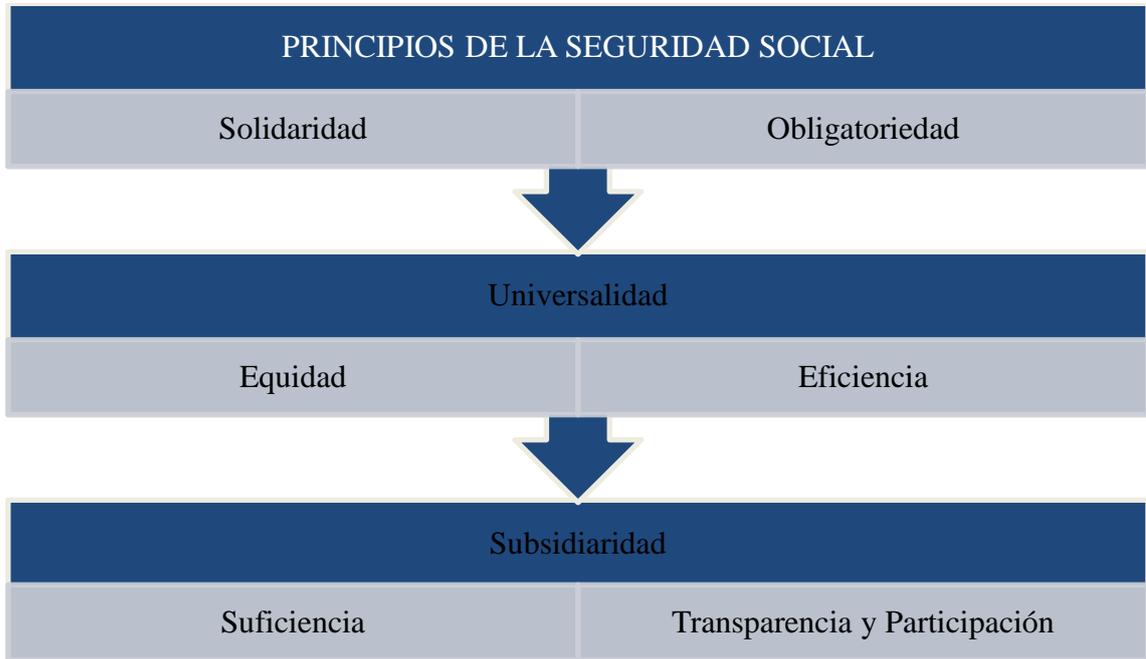
Por otro lado, García & Pérez (2019) y otro manifiesta que: “la seguridad social es un derecho universal, la protección se debe brindar a toda persona sin importar la existencia de vínculo laboral que tenga el trabajador y no deben estar sujetas a calidad de trabajador ordinario o burocrático” (p. 123)

Atendiendo a sus principios, la seguridad social es un derecho universal, pues la protección se brinda a toda persona sin importar la existencia de un vínculo laboral, y en el caso de los trabajadores, no debe estar sujeta a la calidad de trabajador ordinario o de trabajador burocrático, pues atendiendo a su fundamento constitucional, se encuentra previsto que ambos son protegidos, inclusive, a los que desempeñan labores de confianza.

En la constitución de la República del Ecuador en el artículo 34 establece los principios que se deben regir en la seguridad social, ya que algunos de estos principios concuerdan con los de la ley de seguridad social.

Figura 3

Principios generales del Derecho a la seguridad social



Nota: Contrato de temporada: características según la normativa.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Código del Trabajo (2023).

Estos principios ayudan a que el goce de los derechos, en este caso a que la seguridad social pueda satisfacer las necesidades individuales o colectivas que puedan requerir las personas.

Así mismo las personas podrán realizar su trabajo sin ningún problema, en vista que existen personas que realizan trabajos de hogar, campo, en el cual se debe respetar estos trabajos que realizan ya que es una forma de empleo y autónomo ya que en mucho de los casos estas personas se encuentran desempleadas.

2.4.3. Principios específicos del derecho a la seguridad social.

Ley de Seguridad Social

En el artículo 1 de la ley de seguridad social establece los principios específicos a el que se encuentran regidos, ya que sabemos que el seguro social es de carácter obligatorio y esta forma parte del sistema nacional de seguridad social, es por ello que

establecen ciertos principios rectores, como se manifestó antes algunos de ellos son concordantes con lo que establece en la Constitución de la República del Ecuador.

Tabla 3

Principios específicos del Derecho a la seguridad social

Solidaridad	Este principio es de beneficio para las personas que se encuentran aseguradas, ya que no existe discriminación, todos son por igual sea de nacionalidad, etnia, lugar de domicilio, sexo, la edad, educación, en este caso la solidaridad es toda ayuda entre las personas, con el fin de financiar entre todos las prestaciones del seguro social.
Obligatoriedad	En este caso existe la prohibición que hay para acordar cualquier tipo de afectaciones que se altere o se suspenda el deber de solicitar el derecho a recibir la protección de seguro social ya que es obligatorio este derecho.
Universalidad	Si bien la universalidad es la garantía que tiene como persona, a tener las mismas oportunidades que toda la población la tiene, así es como el acceder a las prestaciones del seguro social, sin ningún tipo de discriminación o distinción ya que todos tienen las mismas oportunidades, es por ello que se toma en cuenta el ingreso de cada persona.
Equidad	En este caso son aquellas prestaciones al Seguro Social, pero de manera proporcionada, es decir a lo que cada contribuyente puede hacerlo y así mismo

	a la necesidad, con la finalidad de buscar el bien común.
Eficiencia	Referente a la eficiencia se lo mira desde el punto económico de las contribuciones y de los recursos que se le otorgan ya que se debe garantizar de manera oportuna la prestación de los servicios y beneficios que se obtiene con la prestación del seguro social.
Subsidiaridad	En este caso lo que se busca es ayudar a las actividades del seguro de cierta forma exista un complemento de financiamiento de las prestaciones, ya que puede darse el caso que no se puedan costear con las aportaciones de los asegurados.
Suficiencia	Si bien cuando decimos que el seguro social sirve para que los asegurados reciban beneficios, pero se debe realizarlo de la manera oportuna cada uno de los servicios es decir sin ningún retardo, además teniendo en cuenta la capacidad que tiene cada persona para trabajar.

Nota: Derecho a la seguridad social: principios específicos.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Ley de Seguridad Social (2023).

Cada uno de los principios mencionados cumplen cierta función dentro de la aplicabilidad del seguro social, como se sabe el aseguramiento es con el fin de tener mas beneficios como trabajadores, donde el empleador o empleadora tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores, por lo que si una persona natural quiere asegurarse y recibir los beneficios lo puede hacerlo de manera voluntaria ya que en la Constitución de la Republica del Ecuador es garantista de Derechos, todos las personas tienen los mismos derechos y obligaciones de carácter obligatorio y uno de ellos es el derecho a la seguridad social.

2.4.4. Análisis jurídico sobre vulneración de los derechos al seguro social por el uso del contrato de trabajo de temporada.

La esfera de derechos dentro de la que se encuentra el derecho laboral y a los que están sujetos los ciudadanos es grande, sin embargo, para la presente investigación se desarrollará de manera puntual los derechos que establece la Ley de seguridad social, focalizado en los derechos o beneficios que gozarían los trabajadores posteriores a la terminación de un contrato de temporada.

En primer lugar, es necesario establecer los sujetos de protección a los que ampara la Ley de Seguridad Social; para ello se establece lo que indica el Art. 2 de dicho cuerpo normativo, mismo que propone que “quienes se encuentren en calidad de afiliados del Seguro General Obligatorio, están obligados a solicitar su protección, haciendo referencia a todas las personas que perciba ingresos por la ejecución de una obra o prestación de servicios” (Ley de Seguridad Social, 2023)

Ahora bien, es cierto que las personas que prestan sus servicios personales bajo un contrato de temporada gozan del derecho a la seguridad social, por ende, a su vez gozan de los beneficios en cuanto a los riesgos que cubre este seguro. El Art. 3 establece que protegerá a los afiliados de acuerdo con las características de las actividades que cumplan en los siguientes casos:

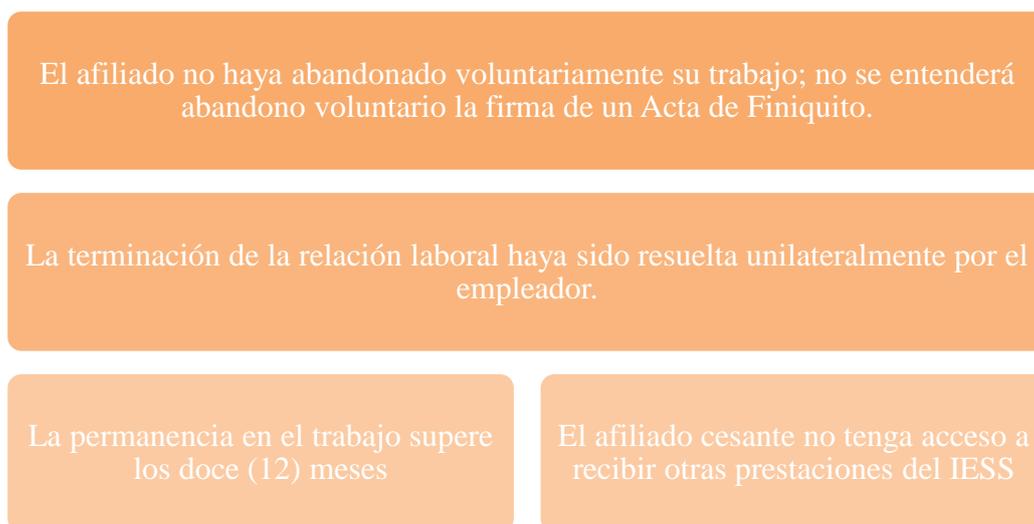
- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.
- f. Seguro de Desempleo.

Es posible apreciar en el párrafo anterior dos riesgos puntuales que se analizarán a continuación, estos responden a: Cesantía y, Seguro de desempleo. La finalidad de analizar estos dos beneficios es identificar si se han establecidos para cualquier afiliado del Seguro Social y si estos cubren también a los trabajadores sujetos a un contrato de temporada cuando este finaliza.

En primer lugar se tiene a la Cesantía, misma que la Ley de Seguridad social describe como “la falta de ingresos provenientes del trabajo de un empleado u obrero o servidor público, afiliado al IESS” (Art. 274). Sin embargo, este mismo artículo establece también los casos en los que esta cesantía operará y establece las siguientes opciones:

Figura 4

Cesantía



Nota: Protección contra el riesgo de cesantía.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Ley de Seguridad Social (2023).

Según las indicaciones de Art. 274 de la Ley de Seguro social, los beneficiarios de la cesantía serán únicamente aquellos que hayan sufrido la terminación unilateral del contrato: en este sentido, el contrato de temporada podría considerarse que está sometido a una terminación unilateral por el mismo hecho de que el empleador da por finalizado el contrato una vez que este haya cumplido con el objeto del trabajo de cierta temporada, es decir que al obtener lo requerido, ya no necesita de los servicios de su trabajador, por ende da por terminado el contrato.

Por otro lado, establece también que operará la cesantía cuando la permanencia en el trabajo supere los doce meses, pero por el mismo hecho de ser un contrato de temporada, este no duraría hasta doce meses, puesto que si durase este tiempo, podría ser considerado como un contrato de trabajo por tiempo indefinido u otro tipo de contrato distinto al de temporada.

En ninguno de los casos indicados en párrafos anteriores en que el afiliado puede hacer uso de la cesantía, opera para los trabajadores afiliados bajo un contrato de trabajo de temporada, pues esto se debe a que como bien se sabe, un contrato de temporada no dura doce meses, sino mucho menos, por ende, ya sería un punto en contra del trabajador para acceder a este beneficio.

En cuanto a la terminación unilateral se refiere, si bien es cierto el empleador puede como no puede establecer las fechas de terminación de la relación laboral en el contrato, pero por tratarse de un contrato de trabajo de temporada, la fecha de terminación del contrato esta sujeta a cambios, dependiendo de la actividad a realizar por el trabajador, puede ser como en casos de producción o cosecha que requiera mayor tiempo de trabajo del que se había previsto a la firma del contrato.

Seguro de desempleo

Ahora bien, en cuanto al seguro de desempleo el Capítulo de la cesantía y seguro de desempleo en los artículos innumerados establece lo siguiente:

Art.- Del Seguro de Desempleo.- El Seguro de Desempleo es la prestación económica que protege a los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, bajo relación de dependencia por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades productivas por causas ajenas a su voluntad y se regirá por los principios de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad.

Art. ... - De los requisitos.- La persona afiliada para acceder a la prestación de Seguro de Desempleo deberá cumplir los siguientes requisitos en cada evento de desempleo:

- a) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a 60 días;
- c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día 61 de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal; y,
- d) No ser jubilado.

Como es posible analizar con la lectura de estos dos artículos innumerados, el seguro de desempleo no opera para todos los afiliados, solamente para aquellos que cumplan con los parámetros establecidos. En primera instancia, el contrato de temporada tiene la característica de ser discontinuo, por ende se convertiría en un requisito incumplible el hecho de contar con 6 aportaciones continuas, a menos que el trabajador continúe pagando las aportaciones una vez que su contrato haya concluido.

Por otro lado, en cuanto este seguro de desempleos, tal y como lo establece la ley, es una prestación económica que protege a los afiliados por la pérdida de sus ingresos, y se desarrolla bajo los principios de obligatoriedad, es decir que debe ser de estricto cumplimiento con los afiliados, sin embargo, esto no se cumple para todos. Es entendible que no se puede ceder todos los beneficios a todos los afiliados por la cantidad de aportaciones que es en lo que se basa la ley para poder brindar estos beneficios, sin embargo es necesario que generen otros beneficios para los afiliados que no cumplan con los requisitos establecidos y se encuentren en situaciones en las que dejan de percibir sus ingresos económicos.

CAPÍTULO III. METODOLOGIA.

3.1. Tipo de investigación

- **Investigación dogmática**, se encarga del estudio lógico de la estructura del Derecho positivo (normas jurídicas, jurisprudencia, doctrinas, precedentes, etc.), para llegar a determinar la validez del ordenamiento jurídico en un contexto determinado.
- **Investigación histórica jurídica**, se encarga de estudiar la evolución histórica del Derecho, el origen y desarrollo de las instituciones jurídica; analiza las normas, reglas, costumbres, tradiciones, etc., en las diferentes etapas del desarrollo social.
- **Investigación jurídica explorativa**, se encarga de indagar hechos y problemas jurídicos poco o nada estudiados por la ciencia del Derecho.

3.2. Diseño de investigación

Por la naturaleza, características y complejidad de la problemática la investigación es de diseño no experimental, porque en el proceso de investigación no se podrá manipular ninguna de las dos variables (independiente y dependiente); es decir, el problema de investigación será estudiado e investigado tal como se da en su contexto.

3.3. Técnicas de recolección de Datos

Técnicas. - Para las fases que comprende la investigación se aplicara las siguientes técnicas:

Encuesta: Es una técnica que aplicará del encuestador al encuestador, servirá para recabar información y datos referentes al objeto de estudio.

Instrumentos. - Los instrumentos de investigación que se aplicaran en la ejecución de la investigación son:

Cuestionario de Encuesta

3.4. Población de estudio y tamaño de muestra

En el presente trabajo investigativo se direcciona como población a los abogados especialistas en la rama de Derecho Laboral, además de eso a las personas accedieron a trabajar por una temporada en el año de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, por lo tanto, en la muestra se usará un tipo de muestra intencional no probabilística y por conveniencia, bajo los parámetros de selección.

Especialistas de 5 años de experiencia en derecho Laboral.

Personas accedieron a trabajar por una temporada en el año.

Libre y voluntariamente, bajo la firma de consentimiento informado. Que decidan formar parte del trabajo investigativo en calidad de informantes claves.

3.5. Hipótesis

El contrato de trabajo de temporada dificulta hacer uso de las prestaciones que garantiza el derecho a la seguridad social.

3.6. Métodos de análisis, y procesamiento de datos.

En el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método inductivo:** Este método permitirá ejecutar el proyecto investigativo a partir de la práctica del pensamiento o razonamiento inductivo, caracterizado por ser ampliativo, esto, a partir de una evidencia singular que sugiere la posibilidad de una conclusión universal. Es decir, a través de este método se pretende llegar a determinar si este tipo de contrato de trabajo de temporada garantiza el acceso a la seguridad social.
- **Método histórico-lógico:** permitirá evaluar el decurso evolutivo del objeto materia de la investigación en un ámbito espacial local, nacional o mundial con el fin de entender su comportamiento histórico y explicar su estado actual. Se empleará este método para estudiar la evolución de los contratos de trabajo y el derecho a la seguridad social durante la historia.
- **Método jurídico-analítico:** facilita la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron. Con este método se realizará un análisis doctrinario, jurídico y crítico de las características, causas y efectos de la vulneración del derecho al acceso de la seguridad social.
- **Método jurídico descriptivo:** permite al investigador decidir el camino que debe seguir para entender las características y cualidades del objeto de estudio de manera lógica, ayudando a describir las particularidades del problema de investigación, con base a la observación, recopilación de la información, análisis y comparación de la información de datos y conclusiones. Con la aplicación de este método se podrá construir nuevos conocimientos en base al estudio de la información que existe sobre el objeto de estudio

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Entre los métodos de recolección de información empleados en la presente investigación, se estableció la aplicación de un instrumento de entrevista a Jueces pertenecientes a las diferentes unidades judiciales del cantón Riobamba, así como a un profesional del derecho en libre ejercicio.

A continuación, se presenta una tabla de información de los profesionales entrevistados:

La guía de entrevista fue estructurada con base en los objetivos planteados para esta investigación; los entrevistados fueron seleccionados de manera estratégica debido a que son profesionales conocedores de materia laboral. Es entonces que se presenta la información obtenida a través del instrumento en las siguientes tablas:

Tabla 4

Entrevista 1

Nombre:	
Dr. Fredy Hidalgo	
Ex Juez laboral del cantón Riobamba y actual Juez de la Unidad de violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar de Riobamba	
Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál es la incidencia del uso constante de un contrato de temporada en los derechos de los trabajadores sujetos a este tipo de contrato?	El contrato de trabajo prescribe en nuestra legislación laboral ecuatoriana y está vigente en nuestra legislación, razón por la cual este contrato se lo realiza conforme a la ley por temporadas, pero a su vez estos contratos así sean por temporadas tiene que ser cubiertos su seguridad social, por cuando la seguridad social es un derecho irrenunciable de todos los trabajadores, razón por la cual no asegurarles o no darles este derecho que les corresponde a los trabajadores, sería vulnerar los derechos de los trabajadores, puesto que el trabajador es quien debe tener su seguridad social siempre, siempre que realice una actividad laboral, en esa actividad se le tiene que otorgar la seguridad social.

<p>2. ¿Cree usted que el contrato de trabajo de temporada permite el goce efectivo del derecho a la seguridad social?</p>	<p>La seguridad social es un derecho de todos los trabajadores, sin embargo, de aquello si es que se permite el goce efectivo de la seguridad social, si es que está afiliado ese goce tiene que ser beneficioso para el trabajador y si es que está afiliado y está haciendo sus aportes, definitivamente tiene que gozar de ese derecho.</p>
<p>3. En caso de que el derecho a la seguridad social de los trabajadores se vea vulnerado por el tipo de contrato de temporada, ¿qué solución propondría usted para que se garantice su cumplimiento?</p>	<p>Si no está asegurado, obviamente no se le va a cancelar, no se le va a dar atención a la seguridad social si es que no está asegurado, entonces se le violentaría su derecho y la violentación de la seguridad social es una consecuencia de no estar afiliado a dicho instituto.</p>
<p>4. ¿Considera que el contrato de trabajo de temporada permite el incremento del trabajo informal?</p>	<p>No y si lo hacemos conforme a lo que establece la ley, no se violenta el trabajo de ninguna manera, pero si lo hacemos por evadir nuestra responsabilidad, definitivamente sí.</p>

Nota: Derecho a la seguridad social: principios específicos.

Autor: Aguagallo y Basantes (2023).

Fuente: Entrevistas.

Tabla 5

Entrevista 2

Nombre:	Dra. Mayra Salguero Abogada en libre ejercicio profesional
Preguntas	Respuestas
<p>1. ¿Cuál es la incidencia del uso constante de un contrato de temporada en los derechos de los trabajadores sujetos a este tipo de contrato?</p>	<p>El uso es frecuente, han hecho costumbre en solicitar este tipo de contrato, para no dar estabilidad a los trabajadores, es lo que está de costumbre, es lo que está en auge, de moda como diríamos en nuestro medio.</p>
<p>2. ¿Cree usted que el contrato de trabajo de temporada permite el goce efectivo del derecho a la seguridad social?</p>	<p>Pero durante donde tiene contrato, solo durante tiene contrato, obviamente el empresario, el patrón tendrá que pagar todos los beneficios de ley, pero eso no le garantiza estabilidad laboral permanente, tendrían que pagar todos los</p>

	<p>beneficios de ley, el seguro dice mínimo estar afiliado mínimo 6 meses y tendría los beneficios, ahora en nuestro medio hacen contratos de un mes , dos meses, tres meses, sino le conviene al empresario o al patrón, ¿no puede hacer uso de los beneficios de la seguridad social, en un contrato temporal?</p> <p>El temporal menos de los seis meses no tendría que ser por un contrato, porque ahorita están dando en las instituciones públicas de Estado un año le dan, ahí si gozan de los beneficios, pero si a usted le hacen un contrato menos de seis meses que establece la seguridad social no, no hay beneficios de seguridad social.</p>
<p>3. En caso de que el derecho a la seguridad social de los trabajadores se vea vulnerado por el tipo de contrato de temporada, ¿qué solución propondría usted para que se garantice su cumplimiento?</p>	<p>Una acción de protección que está de moda ahorita, las acciones de protecciones siempre y cuando se vulnere el derecho al trabajo, porque ni el contrato le asegura a usted que este trabajando, si al patrono le da la gana de despedirle, le va a despedir con contrato o sin contrato, le va a decir hasta luego, ahí si le estaría vulnerando su derecho, porque se tiene firmado un contrato y no se está respetando y tenemos derecho al trabajo.</p>
<p>4. ¿Considera que el contrato de trabajo de temporada permite el incremento del trabajo informal?</p>	<p>Si permite el incremento de la informalidad.</p>

Nota: Derecho a la seguridad social: principios específicos.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Ley de Seguridad Social.

Tabla 6

Entrevista 3

Nombre:

Dra. Jenny Vallejo
Jueza de lo Civil de la Corte Provincial de
Chimborazo

Preguntas	Respuestas
<p>1. ¿Cuál es la incidencia del uso constante de un contrato de temporada en los derechos de los trabajadores sujetos a este tipo de contrato?</p>	<p>El contrato de temporada solo son para ciertos periodos, en este caso no puede pasar más de 30 días o si es un periodo , en tema académico, en tema de inicio de las clases, o tema de la navidad, cuando requiere una empresa como el super Aki, super maxi, de adquirir más trabajadores, solo se lo haría por esa temporada, pero la estabilidad no la da el empleador, por cuanto este contrato de temporada no implica estabilidad de 3 meses de prueba y de ahí para un año y si pasa el año se convertiría en un contrato indefinido, entonces el trabajador ya está sujeto a las normas que es el contrato que es solamente que va a trabajar para este periodo de tiempo y el salario básico que le corresponde, sería con el 35% más del salario básico unificado de trabajador, solamente por esta temporada.</p>
<p>2. ¿Cree usted que el contrato de trabajo de temporada permite el goce efectivo del derecho a la seguridad social?</p>	<p>No implica el goce de los derechos porque el ideal del goce de los derechos de la estabilidad laboral, se estaríamos aplicando el principio pro operario que implicaría el principio a favor de los trabajadores en el cual serviría no solamente se quede esa temporada sino se quede de largo en el trabajo, entonces en este caso no estaría dispuesto la estabilidad laboral.</p>
<p>3. En caso de que el derecho a la seguridad social de los trabajadores se vea vulnerado por el tipo de contrato de temporada, ¿qué solución propondría usted para que se garantice su cumplimiento?</p>	<p>Es que dentro de la ley en el código de trabajo en el artículo 17 manifiesta cuales son los contratos eventuales, ocasionales y de temporada y ahí especifica cuales son cada uno, entonces si tú te sometes a un contrato y el trabajador también, el contrato es ley para las partes, entonces ambos están de acuerdo que solo es para ese corto periodo de tiempo que él ha sido contratado para el trabajador, en tanto no se estaría violentando porque existe de por</p>

	medio un contrato.
4. ¿Considera que el contrato de trabajo de temporada permite el incremento del trabajo informal?	Si permite el incremento del trabajo, pero solo en ese caso es por el periodo, tiempo de inicios de clases, también en la costa cuando existe el tema de cosechas o el tema de sembríos, los temas azucareros, tema de caña de azúcar, entonces existe solo en la temporada de cosechas y para no decir lo que se dice un trabajo como se manifiesta de forma informal, solamente al patrono le queda contratar y manifestar por escrito que los contratos son solo por esa temporada.

Nota: Derecho a la seguridad social: principios específicos.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Ley de Seguridad Social.

Tabla 7

Entrevista 4

Nombre:	Dr. Germánico Layedra Juez de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba
Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál es la incidencia del uso constante de un contrato de temporada en los derechos de los trabajadores sujetos a este tipo de contrato?	De acuerdo al código del trabajo un contrato de temporada puede ser suscrito o tiene tiempo de duración de la determinada temporada, cuando concluye esa temporada el empleador está obligado a llamar a los trabajadores a la siguiente temporada, en el caso que no les llame a la siguiente temporada se configura un despido intempestivo, entonces en relación a los derechos significaría que ellos accederían a una estabilidad laboral pero no continua sino discontinua entonces, claro si el empleador no les llama a los trabajadores a la siguiente temporada se podría configurar un despido intempestivo, entonces los derechos digamos que vendrían a ser, no tendrían los mismos derechos que el trabajador a tiempo indefinido,

	<p>en relación a la permanencia y estabilidad del empleo a manera continua sino a manera discontinua, pero esto también se da en relación a la naturaleza del trabajo, porque claro hay empleadores que no requieran trabajadores a tiempo indefinido, porque por ejemplo solo por la temporada de invierno se cosechan solo ciertos productos, entonces el empleador ya después no va a necesitar de esos trabajadores porque termina su temporada, entonces yo creo que en ese sentido no le veo una trasgresión de derechos que pueda haber, porque el empleador no puede darles un contrato indefinido, no puede darles una estabilidad porque no los necesita, solo necesita en cierto periodo, termina la temporada y termina el contrato.</p>
<p>2. ¿Cree usted que el contrato de trabajo de temporada permite el goce efectivo del derecho a la seguridad social?</p>	<p>La afiliación al IESS es obligatoria, el empleador está obligado a pagarle el proporcional de los derechos como vacaciones, décimo tercero, décimo cuarto, pero de manera proporcional, si tú me dices sabes que este derecho no lo cubre entonces yo te podre decir si lo cubre o no, pero tienen los mismos derechos los trabajadores por temporada, lo que le diferencia es la estabilidad que no es continua sino es discontinua siempre por determinadas temporadas.</p>
<p>3. En caso de que el derecho a la seguridad social de los trabajadores se vea vulnerado por el tipo de contrato de temporada, ¿qué solución propondría usted para que se garantice su cumplimiento?</p>	<p>Suponer que la temporada solo tiene un mes, entonces solo es un mes de trabajo. No tendrían toda la cobertura de un trabajador que es de manera continua que tiene 12 aportaciones al año, va a depender mucho del tiempo.</p>
<p>4. ¿Considera que el contrato de trabajo de temporada permite el</p>	<p>Yo creo que no, el trabajo informal es aquel que no, no se ha cual le estén tomando ustedes por trabajo informal, no se si refieren al trabajo</p>

incremento del trabajo informal?

autónomo que lo realizan los comerciantes, porque ellos son los comerciantes informales, los que venden en las calles ellos son los ambulantes, no, no tiene relación ,porque razón porque los vendedores ambulantes realizan un trabajo autónomo, es decir no trabajan para otra persona, se auto sustentan con su trabajo, no tienen un empleador, un vendedor por ejemplo de caramelos en la calle es autónomo a ellos se les conoce como trabajadores informales, en cambio un trabajador por temporada, el en cambio está sujeto al empleador, el esta con una relación laboral con un contrato de trabajo por temporada, entonces no tiene relación, ahora fuera muy diferente que a los trabajadores por temporada no se les afiliara así sea un mes o dos meses o los que sean, no se les pagara los derechos, eso es otra cosa, ya es inobservancia del empleador.

Nota: Derecho a la seguridad social: principios específicos.

Autor: Aguagallo y Basantes (2024).

Fuente: Ley de Seguridad Social.

Tabla 8

Entrevista 5

Nombre:	Dr. Henry Cuadrado Funcionario del IESS Riobamba
Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál es la incidencia del uso constante de un contrato de temporada en los derechos de los trabajadores sujetos a este tipo de contrato?	Si hay una vulneración de los derechos, porque según la ley de seguridad social, existen normas y leyes que permiten que la persona que entra a trabajar tiene que cumplir cierto periodo de tiempo para por ejemplo acceder a lo que es la atención de lo que es salud, en este caso una persona que entra por primera vez tiene que esperar 3 meses, aportar 3 meses para tener derecho a salud, entonces si en un contrato por temporada, digamos si de un mes, realmente no

va a tener los derechos que se necesita, porque solamente que cumpla unos 3 contratos de un mes y al cuarto contrato ya podría tener acceso a la salud, pero enseguida que entra no puede, entonces ahí se estaría vulnerando un poco lo que es el derecho a la salud en este caso, ahora no solamente la salud que da el IEES, son otros beneficios también, como por ejemplo los fondos de reserva, pero eso ya es después de un año, entonces si se le hace un contrato por temporada a un trabajador, nunca va a tener derecho a los fondos de reserva, porque según la ley dice que a partir del décimo tercer mes de estar trabajando continuamente para un solo empleador tiene derecho a fondos de reserva, entonces en esta modalidad que me pregunta no va a tener nunca acceso a este beneficio de fondos de reserva, en cuanto a cesantía que es otro beneficio que tiene el trabajador, la cesantía se deriva del aporte que hace el trabajador, esto equivale a mas o menos 2% del aporte, pero igual en periodos cortos de un mes, dos meses, no se va a lograr mucho de acumular la cesantía, porque la cesantía a la vez es una garantía para un posible préstamo, igual para préstamos no va a tener acceso, porque la ley de seguridad social dice que para hacerse un crédito tiene que aportar continuamente por 6 meses, es un poco difícil este tipo de contrato temporal para el trabajador.

2. ¿Cree usted que el contrato de trabajo de temporada permite el goce efectivo del derecho a la seguridad social?

No permite el goce efectivo, hay muchos limitantes que tendría el trabajador, en este sentido beneficiaria solo al empleador y no al trabajador.

3. En caso de que el derecho a la

La verdad es que en este caso debería haber una reforma en cuanto a la seguridad social como

seguridad social de los trabajadores se vea vulnerado por el tipo de contrato de temporada, ¿qué solución propondría usted para que se garantice su cumplimiento?

en el ministerio de trabajo, en cuanto a esta modalidad de contratos o talvez llegar a un acuerdo entre las instituciones, de hacer tal vez una norma especial que mantenga los beneficios del trabajador, como por ejemplo, digamos tomar en cuenta a pesar que por temporada hay una etapa que hay tiempos que se descansa y otra vez entra a trabajar, podría ser que el IEESS tome en cuenta que vez de hacer así cortado, tome en cuenta seguido, para beneficiarle al trabajador en el futuro, en algunas de estas prestaciones que le dije, entonces podrían haber convenios entre instituciones y haber algunas adendum, algunas reformas que se pueda hacer, que tanto el ministerio del trabajo como del IEESS.

4. ¿Considera que el contrato de trabajo de temporada permite el incremento del trabajo informal?

Si podría ser porque en verdad ahorita hay bastante gente que dice ahorita no me quiero afiliarse al IEESS, solamente quiero trabajar porque me descuentan, entonces la gente se lanza a trabajar informalmente, pero en si la seguridad social es un beneficio importante, a veces la gente no lo ve así ahorita sino le ve como un gasto, pero por ejemplo cuando uno está en época de vejez, entonces una jubilación es lo mas aceptable que puede obtener un trabajador, después de su larga de prestación de servicios de su vida laboral, entonces eso es lo que no se ve ahora, la mayoría de gente dice yo quiero trabajar así nomás sin seguro en la informalidad, pero no se da cuenta que después cuando uno esta de edad o adolece de alguna enfermedad grave o progresiva puede necesitar de los servicios del IEESS, de salud, de jubilación, etc.

Nota: Derecho a la seguridad social: principios específicos.

Autor: Aguagallo y Basantes (2023).

Fuente: Ley de Seguridad Social.

Resultados de encuestas

Pregunta No 1. ¿Cuenta actualmente con un contrato de trabajo?

Tabla 9

Pregunta 1

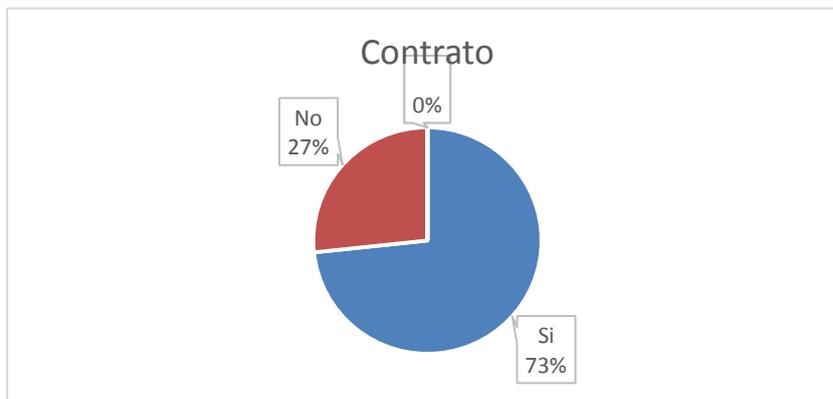
Opción	Frecuencia
Si	22
No	8
Total	30

Autor: Aguagallo & Basantes (2024).

Fuente: Encuestas

Figura 5

Pregunta 1



Autor: Aguagallo & Basantes (2024).

Fuente: Encuestas

Pregunta No. 2. ¿Cuál es el tipo de contrato de trabajo bajo el cual le contrataron?

Tabla 10

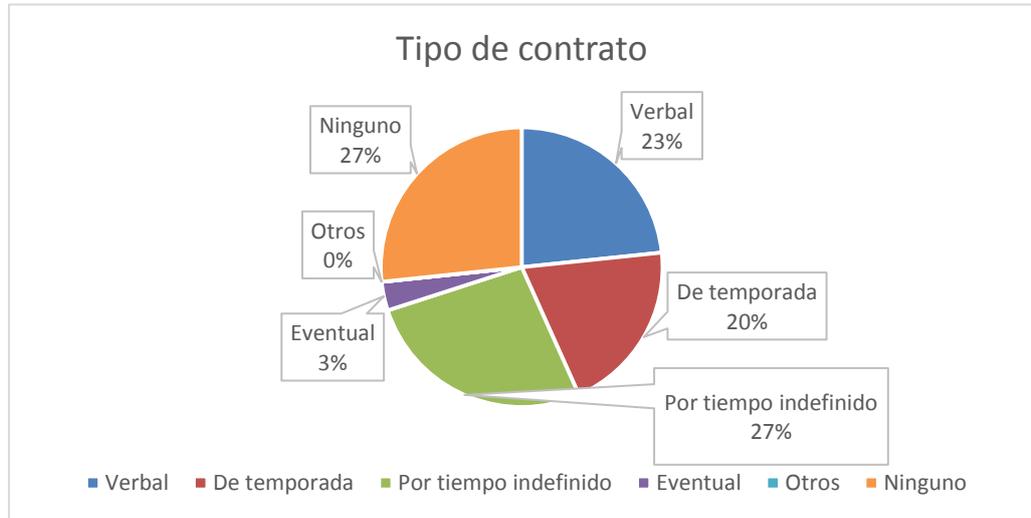
Tipo de contrato

Tipo	Frecuencia
Verbal	7
De temporada	6
Por tiempo indefinido	8
Eventual	1
Ninguno	8
Otro	0
Total	30

Autor: Aguagallo & Basantes (2024).

Fuente: Encuestas

Figura 6
Pregunta 2



Autor: Aguagallo & Basantes (2024).

Fuente: Encuestas

Pregunta No. 3: ¿Está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Tabla 11
Afiliación

Opción	Frecuencia
Si	16
No	14
Total	30

Autor: Aguagallo & Basantes (2024).

Fuente: Encuestas

Figura 7
Afiliación



Pregunta No. 4: Teniendo en cuenta que los contratos de temporada son aquellos que duran un intervalo de tiempo específico según lo requiera el patrono, por lo que la afiliación al seguro social es solamente del tiempo que labora para dicho patrono por la temporada y la naturaleza de sus actividades económicas, ¿Estaría de acuerdo que se genere una reforma al Código del Trabajo para que la afiliación al seguro social en contratos de temporada puedan extenderse a los meses que el trabajador no cuenta con un contrato vigente?

Tabla 12

Reforma al Código del Trabajo

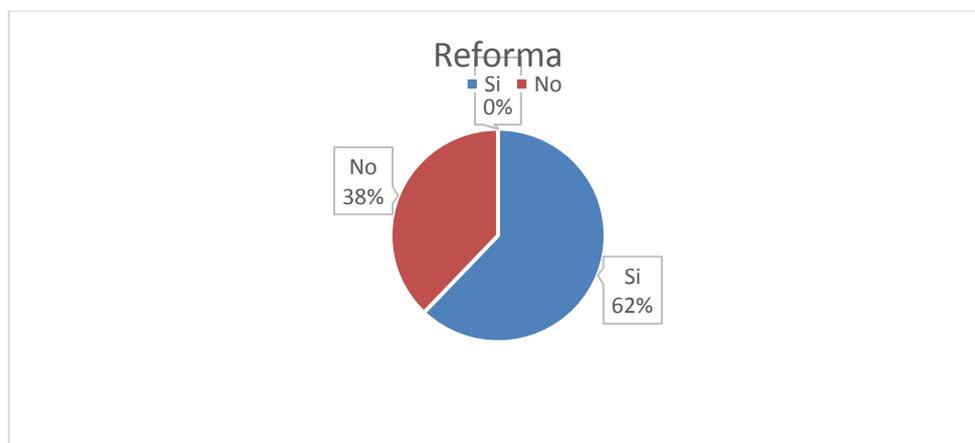
Opción	Frecuencia
Si	25
No	5
Total	30

Autor: Aguagallo & Basantes (2024)

Fuente: Encuestas

Figura 8

Reforma al Código del Trabajo



Autor: Aguagallo & Basantes (2024)

Fuente: Encuestas

**Pregunta No. 5: ¿Ha pensado denunciar a su patrono por no afiliarle al seguro social?
¿Por qué?**

Tabla 13

Denuncia por falta de afiliación

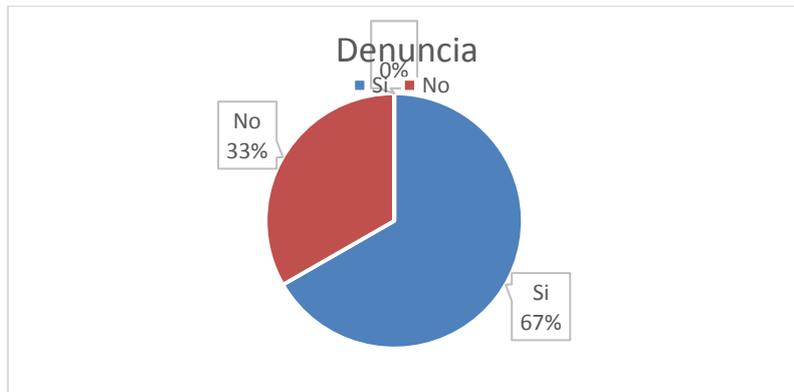
Opción	Frecuencia
Si	20
No	10
Total	30

Autor: Aguagallo & Basantes (2024)

Fuente: Encuestas

Figura 9

Denuncias por falta de afiliación



Autor: Aguagallo & Basantes (2024)

Fuente: Encuestas

Los encuestados que dieron una respuesta positiva, coincidieron en indicar que denunciarían a su patrono debido a que, al no ser afiliados a la seguridad social, afectan a su derecho a la salud principalmente, tomando en cuenta también que no logran acceder al resto de beneficios sociales y les tomaría más tiempo lograr acumular la cantidad de aportaciones requeridas por la ley para a futuro poder acceder a una jubilación. Por otro lado, el porcentaje que indica que no denunciaría esta situación, indica que no lo harían por temer a sufrir represalias y quedarse sin trabajo o bajo una desprotección laboral inminente.

Discusión

Como resultado de las entrevistas realizadas se obtuvo que mediante el contrato de trabajo de temporada no se puede acceder a los beneficios que presta la seguridad social, debido al poco tiempo que requiere el empleador de los servicios de sus trabajadores en estos tipos de contratos, pero a pesar de que no pueden acceder a dichos beneficios el empleador debe asegurarles a los trabajadores ya que es una obligación patronal, debido a que es lo dispuesto por la Ley y por ende deben cumplir con todas las obligaciones que corresponde.

Por otro lado, la seguridad social es un derecho que debe ser reconocido a los trabajadores a través de un contrato, ya sea este escrito o verbal, pues el mismo hecho de que una persona preste los servicios a un patrono, tácitamente se involucra el derecho a la seguridad social. Ahora bien, la problemática radica en que este tipo de contrato como lo han establecido los profesionales entrevistados, puesto que al ser un contrato de temporada, no cumplen con el tiempo requerido por la ley para poder acceder a los beneficios, así como es el beneficio de la salud, los fondos de reserva, entre otros.

En cuanto al tiempo de duración del contrato de temporada Rodríguez (2020), indica que estos contratos actúan como reemplazo del contrato indefinido, es para cubrir los contratos de corta duración y de satisfacer las necesidades de producción que se dan en ese tiempo, entonces con los resultados obtenidos de las entrevistas, la tercera persona entrevistada concuerda con la autora anterior mencionada, ya que en su entrevista menciona que este tipo de contratos se los realiza solo para ciertos periodos, como temas académicos, inicio de clases, tema de navidad, donde deben adquirir más trabajadores pero solo por esa temporada que necesitan, pero no le dan estabilidad al trabajador por el tipo de contrato que se realiza solo por esa temporada.

Por otro lado, con la investigación y análisis realizado al contrato de temporada, se puede establecer que este contrato opera de manera discontinua, es decir, por varias ocasiones en el año, sin embargo, es necesario tener en cuenta también cuando opera un contrato eventual para no generar confusiones. Pues el mismo art. 17 del código de Trabajo, establece que el contrato eventual no puede durar más de 180 días en el año, pueden ser continuos o discontinuos, y no podrán ser por más de dos ocasiones anuales, ya que si supera este número de ocasiones, este se transformaría en un contrato de temporada.

Entonces, una vez establecidas las características del contrato eventual y cuando puede transformarse en contrato de temporada, se puede establecer que el contrato de temporada puede ser ejercido por más de dos ocasiones en el año, debe durar un tiempo mayor a ciento ochenta días anuales. Por ende el empleador, al requerir los servicios de su trabajador por un tiempo mayor al previsto inicialmente, debe cambiar la modalidad contractual dependiendo de las características del trabajo.

Además, es necesario establecer una interpretación de lo establecido en el último inciso del Art. 17 del Código de Trabajo en lo referente a la definición del contrato de temporada, ya que en este inciso se establece la estabilidad laboral garantizada al trabajador, esto se genera ya que la misma normativa establece que el empleador, al contratar a un persona o un colectivo para que cumplan con un trabajo de temporada, está obligado a llamarlos para contratar nuevamente en la siguiente temporada en que la demanda incremente en la actividad del empleador. De no cumplir con esta obligación legal, los trabajadores pueden plantear acciones legales contra el patrono por un eventual despido intempestivo.

Finalmente, con las encuestas aplicadas se logra establecer, en primer lugar que existen trabajadores que tienen una relación de dependencia con un patrono, sin embargo no cuentan con un contrato escrito que afiance su seguridad laboral. En cuanto a los contratos de temporada se refiere, se evidencia que de la totalidad de la muestra utilizada para la aplicación del cuestionario, el 20 % cuenta con un trabajo de temporada. Estas personas están de acuerdo con que se continúe aportando de manera mensual al seguro social, con la finalidad de poder gozar de manera plena sus derechos sociales y laborales; además indican también que algunos no cuentan con filiación, por lo que se sienten afectados y vulnerados en cuanto a sus derechos.

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Con la investigación planteada se ha podido concluir que los contratos de trabajo hasta la actualidad han ido evolucionando, esto con la finalidad de establecer en ellos las garantías necesarias para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. De igual forma el derecho a la seguridad social debe estar implícito en todos los tipos de contrato, y no es la excepción el contrato de temporada, estos beneficios del seguro social están garantizados durante el tiempo de duración del contrato de temporada.
- En el contrato de trabajo de temporada se debe establecer también el derecho a la seguridad social y el empleador tiene la obligación de afiliarse al IESS a su trabajador, pero el hecho mismo de la afiliación y cumplimiento de este derecho de seguridad social, no garantiza que el trabajador pueda gozar del resto de derechos y beneficios que se derivan de una afiliación, puesto que la Ley de Seguridad Social establece parámetros que los afiliados deben cumplir para hacer uso de ciertos beneficios como es el caso de la cesantía y del seguro de desempleo, de los cuales los trabajadores afiliados bajo un contrato de temporada no pueden acceder debido a que este tipo de contrato no perdura por doce meses para poder acceder a una cesantía cuando el tiempo del contrato culmine.
- A través de las entrevistas realizadas tanto a funcionarios del ministerio del trabajo y a personas naturales, se ha identificado que no existen denuncias de trabajadores referentes a la modalidad de contratar por temporada al personal, esto debido a que los patronos suelen cumplir con las obligaciones estipuladas en la normativa laboral, cumpliendo con la afiliación de los mismos. Sin embargo se evidencia la inconformidad y preocupación de los trabajadores, al no poder gozar de los beneficios de la seguridad social por no alcanzar los requisitos mínimos para el acceso al IESS.

- Es posible concluir que el alcance del contrato de temporada genera el mismo alcance que generan el resto de contratos, pues se establece parámetros bajo los cuales el trabajador prestará sus servicios y se garantizan sus derechos; además, se ha identificado que este tipo de contrato no vulnera los derechos del trabajador debido a que el Empleador cumple con las obligaciones que la ley dispone, como es el reconocimiento de la afiliación que perdurará durante el tiempo que hayan sido estipulado para la prestación de servicios; mientras que si el trabajador no puede acceder a los beneficios del mismo, no es responsabilidad del Empleador debido a que este último cumple con lo dispuesto por la Ley.

Recomendaciones

- Se recomienda a las instituciones de educación superior que ofertan la carrera de derecho, que implementen en la formación profesional de sus estudiantes como parte de vinculación con la sociedad, el impartir charlas y capacitaciones educativas a los sectores productores de la ciudad o cualquier otro sector laboral, tanto a empleadores como a trabajadores que prestan sus servicios por un tiempo específico al año o por varios periodos en el año. Esto con la finalidad de que el trabajador conozca sus derechos y tenga conocimiento del tipo de contrato bajo el cual debe ser contratado dependiendo de su actividad para que en lo posterior pueden pedir que sus derechos sean reconocidos conforme a la Ley. También con la finalidad de que los empleadores conozcan las obligaciones que la Ley establece frente a los trabajadores.
- Se recomienda el planteamiento de una reforma de la Ley de Seguridad Social y al Código del Trabajo, esto con la finalidad ampliar la accesibilidad a los beneficios sociales de la afiliación, esto con la implementación de una salvedad en las aportaciones, que se permita una aportación mínima cuando los contratos de los afiliados culminen, esto con la finalidad de que puedan seguir acumulando la cantidad de aportaciones y el tiempo de afiliados para poder acceder a todos los beneficios que brinda la seguridad social.
- Se recomienda a la inspectoría de trabajo que extienda una guía interpretativa de cada tipo de trabajo contemplados en el Código de trabajo, esto con la finalidad de que cada empleador y trabajador tengan acceso a la información necesaria para conocer de manera más fácil tanto sus obligaciones como patrono, y sus derechos como trabajadores. De esta manera se lograría incrementar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y se prevendrá situaciones de vulnerabilidad de derechos en el sector laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alexy, R. (1993). *Tería de los derechos fundamentales*. Centro De Estudios Constitucionales, 1–305.
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13–55.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Código Del Trabajo. *Corporación de Estudios y Publicaciones*, 138, 159.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis, Revista de Derecho*, 65, 13–26.
- Burneo, J. A. (2019). Análisis económico de las modalidades atípicas del empleo: una mirada al contrato eventual de trabajo en el mercado de servicios. *Revista Cap Jurídica Central*, 3(5), 57–91. <https://doi.org/10.29166/cap.v3i5.2255>
- Cabanellas, G. (2014). Diccionario jurídico elemental. In *Heliasta*. <https://doi.org/10.55323/edc.2022.6>
- Fajardo, V. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 279–294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398448>
- García, K., & Pérez, D. (2019). El derecho al acceso a la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29, 117–143.
- Goerlich, J. (2011). Evolución reciente de los cirterios de calificación de los contratos de trabajo. *Revista de La Facultad de Ciencias Jurídicas*, 101–120. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0k2w.9>
- Guerrero, F. E. (2022). *La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo*.
- Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). ¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado? In *Grupo de Análisis para el Desarrollo*.
- Martínez, J., Arufe, A., & Carril, X. (2008). Derecho de la Seguridad Social. In *Gesbiblo, S.L.* (Vol. 2). <https://doi.org/10.4272/978-84-9745-236-6>
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, 68, 495–511. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019>
- Reynoso, C. (2011). Contratos de Trabajo. *Editorial Botello, S. A., Primera ed.*
- Rodríguez García, N. (2020). *Análisis actual de la contratación temporal en España*.
- Vega, A. (2017). Análisis de las transiciones entre la formalidad y la informalidad en el

mercado de trabajo ecuatoriano. *Revista de La CEPAL*, 123, 83–102.
<https://doi.org/10.18356/281be5be-es>

Villas, S. (2012). Conferencias: LA PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. *Boletín de La Academia Malagueña de Ciencias*, 14, 43–50.

Voidonikolas, J. (2011). Desafíos del contrato laboral, historia y evolución. In *Universidad de los Andes*.

Legislación

Asamblea Constituyente (2008), Constitución de la República del Ecuador. Constitución Del Ecuador. *Registro Oficial*, 449(20), 25–2021. www.lexis.com.ec

Asamblea Nacional (2023). Ley de Seguridad social. *Registro Oficial Suplemento 587*, 11-2009. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Asamblea Nacional (2023). Código de Trabajo. Código del Trabajo. *CODIFICACIÓN 2005-017*. Corporación de Estudios y Publicaciones.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTA SOBRE LAS HERRAMIENTAS DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL, LA PARADOJA DE LA CLÁUSULA ABIERTA O ENMIENDA CONSTITUCIONAL

Yo, _____, he sido invitado/a a participar en una entrevista sobre las herramientas de reforma constitucional en particular sobre las enmiendas constitucionales, con el propósito de recopilar información y opiniones sobre el tema. Entiendo que esta entrevista será grabada y utilizada únicamente con fines académicos y de investigación.

He sido informado/a de los siguientes aspectos de la entrevista:

El objetivo de la entrevista es recopilar información y opiniones sobre la aplicación de enmiendas constitucionales en el Ecuador.

La entrevista será grabada y se utilizará únicamente con fines académicos y de investigación.

Tendré la libertad de responder las preguntas de la entrevista de manera sincera y completa, y puedo elegir no responder cualquier pregunta que no desee responder.

Puedo retirarme de la entrevista en cualquier momento, sin ninguna consecuencia negativa.

La información obtenida en la entrevista será confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos y de investigación.

El entrevistador/a está disponible para aclarar cualquier duda o preocupación adicional que tenga antes, durante o después de la entrevista.

Entiendo que mi participación en esta entrevista es voluntaria y que puedo retirarme de la entrevista en cualquier momento. He recibido una copia de este consentimiento informado para mi propio registro.

Firma: _____

Fecha: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

GUIA DE ENTREVISTA

Destinatario: Profesionales del derechos: jueces y abogados en libre ejercicio.

Objetivo: Analizar el contrato de trabajo y el derecho al seguro social, desde la aplicación de los contratos temporales, reconocidos en el Código del Trabajo actualmente vigente.

Introducción: La presente entrevista tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social”.

Guía de entrevista

Preguntas:

1. ¿Cuál es la incidencia del uso constante de un contrato por temporada en los derechos de los trabajadores sujetos a este tipo de contrato?
2. ¿Cree usted que el contrato de trabajo temporal permite el goce efectivo del derecho a la seguridad social?
3. En caso de que el derecho a la seguridad social de los trabajadores se vea vulnerado por el tipo de contrato por temporada, ¿qué solución propondría usted para que se garantice su cumplimiento?
4. ¿Considera que el contrato de trabajo por temporada permite el incremento del trabajo informal?

Comentarios adicionales:

a) ¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre el procedimiento de reforma y la cláusula de enmienda constitucional?

Cierre:

- a) Agradecimiento al entrevistado/a por su tiempo y colaboración.
- b) Confirmación de que la grabación de la entrevista puede ser utilizada únicamente con fines académicos y de investigación.

c) Entrega de información de contacto para el caso de que el entrevistado/a desee hacer algún comentario o aclaración adicional en el futuro.