

PRESIDENCIA DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA
ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS
CRITERIO NO VINCULANTE

REMITENTE: PRESIDENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL PICHINCHA

OFICIOS: 321-2018-P-CPJP

FECHA: 03 DE AGOSTO DE 2018

MATERIA: LABORAL

TEMA: SI EL CONTRATO ES EVENTUAL NO PROCEDE EL PAGO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO CUANDO LA PERSONA CONTRATADA SEA DISCAPACITADA.

CONSULTA:

En el caso del contrato eventual de trabajo, al terminarse el mismo, procede el pago de indemnizaciones si la persona contratada es discapacitada.

FECHA DE CONTESTACIÓN: 27 DE MARZO DE 2019

NO. OFICIO: 260-P-CNJ-2019

RESPUESTA A CONSULTA:

BASE LEGAL:

Código de Trabajo:

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

ANÁLISIS:

La naturaleza jurídica del contrato eventual de trabajo es atender circunstancias extraordinarias y de corta duración en el tiempo como es el reemplazo del trabajador titular en caso de vacaciones, enfermedad, maternidad; así también por situaciones de necesidad temporal como son una mayor demanda de producción o servicio, que no puede exceder de ciento ochenta días dentro de un año.

Tales contratos eventuales no gozan de la garantía de estabilidad conforme lo determina el Art. 14 del Código del Trabajo, por ende, a su terminación no dan lugar al pago de indemnizaciones por despido intempestivo ni aun cuando la persona contratada sea discapacitado.