



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO.

TEMA:

**“EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO
PLENO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTON SAN MIGUEL EN EL
AÑO 2021”**

INVESTIGADOR:

WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DR. GONZALO ENRIQUE NOBOA LARREA

Guaranda-Ecuador

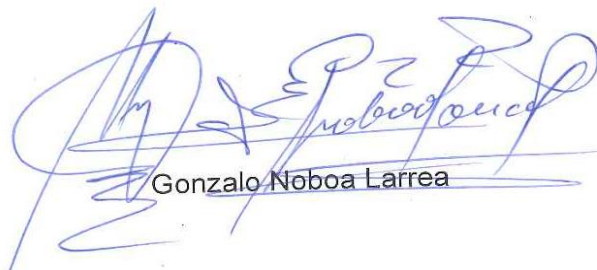
2023

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **GONZALO ENRIQUE NOBOA LARREA** en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que el señor: **WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: "EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO PLENO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTON SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021", mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente



Gonzalo Noboa Larrea

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA



Yo, WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA, portador de la cédula N° 0202508974 egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, bajo juramento declaro que de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema “EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO PLENO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTON SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021”, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Gonzalo Noboa Larrea, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación de varios datos investigativos y los mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente

WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA

ESCRITURA NÚMERO: 20230205002P00862

DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA: WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA

CUANTIA: INDETERMINADA

DI: (2) COPIAS



En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día martes dieciocho de julio del año dos mil veintitrés. Ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, el señor **WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA**, de estado civil soltero, de ocupación estudiante. El compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, domiciliado en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertido el compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinado que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentado en debida forma, prevenido de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, me pide que eleve a escritura pública la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de "ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA", que los criterios, ideas y propuestas emitidas en el proyecto titulado "EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO PLENO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTÓN SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021", son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- HASTA AQUI la declaración juramentada, que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes. Para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-


WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA
C.C. 010250897-4




DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR
DR. TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA
Notaría Segunda
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR



REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND



Document Information

Analyzed document	WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA.docx (D172113658)
Submitted	7/15/2023 6:30:00 PM
Submitted by	
Submitter email	warevalo@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	7%
Analysis address	gnoboa.ueb@analysis.urkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.

**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Wladimir Michael Arévalo Quinabanda**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0202508974, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO PLENO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTON SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021” Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autor



Wladimir Michael Arévalo Quinabanda

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicada a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi esposa y mi hija por su amor, palabras y compañía; a mi suegra Carlota aunque no esté físicamente con nosotros sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien, a mis hermanos y hermanas que con sus consejos he llegado a lograr lo propuesto en mi vida, a mis amigos, compañeros y todas aquellas personas que de una u otra manera ha contribuido para el logro de mis objetivos.

WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a Dios por todas las bendiciones, a la Universidad Estatal de Bolívar por darme la oportunidad de poder obtener el título profesional, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este estudiante graduado, y como recuerdo y prueba viviente en la historia; esta tesis, que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Finalmente agradezco a la persona que se da el tiempo de leer este trabajo de investigación en el cual me permito plasmar mis conocimientos adquiridos en toda mi carrera estudiantil.

WLADIMIR MICHAEL AREVALO QUINABANDA

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	II
REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND	IV
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
1. TÍTULO:	- 1 -
1.1. RESUMEN	- 2 -
1.2. INTRODUCCIÓN	- 5 -
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	- 7 -
1.4. Formulación del problema.....	- 7 -
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	- 8 -
1.5.1. Objetivo General.....	- 8 -
1.5.2. Objetivo Específicos	- 8 -
1.6. Justificación	- 9 -
1.7. Hipótesis	- 10 -
1.8. Variables.....	- 10 -
1.8.1. variable dependiente	- 10 -
1.8.2. variable independiente.....	- 10 -
2. CAPITULO II MARCO TEÓRICO	- 11 -
3. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR.....	- 30 -
CAPÍTULO III	- 37 -
MARCO METODOLÓGICO	- 37 -
3.1. Diseño y Tipo de Investigación.....	- 37 -

4. Capítulo IV	- 41 -
Resultados y Discusión	- 41 -
4.1. Resultados	- 41 -
4.2. Beneficiarios	- 52 -
4.2.1. Beneficiarios Directos	- 52 -
4.2.2. Beneficiarios Indirectos.....	- 52 -
4.3. Transferencia de resultados	- 52 -
5. Capítulo V	- 53 -
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	- 53 -
5.1. Conclusiones	- 53 -
5.2. Recomendaciones	- 54 -
BIBLIOGRAFIA	- 55 -
ANEXO 1	I
ANEXO 2	III

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 contrato individual</i>	- 41 -
<i>Tabla 2 periodo de prueba</i>	- 42 -
<i>Tabla 3 garantías constitucionales</i>	- 43 -
<i>Tabla 4 Reducción del periodo de prueba</i>	- 44 -
<i>Tabla 5 Anulación</i>	- 45 -
<i>Tabla 6 Afiliación</i>	- 46 -
<i>Tabla 7 Beneficios</i>	- 47 -
<i>Tabla 8 Tiempo de terminación</i>	- 48 -
<i>Tabla 9 Efectos jurídicos</i>	- 49 -

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico No. 1 Contrato individual</i>	- 41 -
<i>Gráfico No. 2 Periodo de prueba</i>	- 42 -
<i>Gráfico No. 3 garantías constitucionales</i>	- 43 -
<i>Gráfico No. 4 Razón social de una empresa</i>	- 44 -
<i>Gráfico No. 5 Anulación</i>	- 45 -
<i>Gráfico No. 6 Afiliación</i>	- 46 -
<i>Gráfico No. 7 Beneficios</i>	- 47 -
<i>Gráfico No. 8 Tiempo de terminación</i>	- 48 -

1. TÍTULO:

**“EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO PLENO
AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTON SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021”**

1.1. RESUMEN

El tema EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO PLENO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTON SAN MIGUEL EN EL AÑO 2021, implica un grave atentado a la dignidad de los trabajadores, quienes están sujetos a la mera voluntad de su empleador en lo que se refiere a su continuidad laboral, atendido que no existen criterios objetivos para cesar al trabajador a prueba, lo que atenta contra el principio pro- homine en que se sustenta la Constitución de la República y que consiste en que debe privilegiarse los derechos y garantías de la persona humana, que corresponden a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia.

Este contrato ha sido proscrito por la Organización Internacional del Trabajo y atenta contra el derecho a la igualdad formal y material de los trabajadores a prueba respecto de la generalidad de los trabajadores, ya que esta clase de contrato viola la estabilidad laboral y la dignidad de quienes comienzan a desempeñarse laboralmente, siendo esto una práctica frecuente por parte de los empleadores.

El periodo de prueba es el tiempo concertado por el trabajador y el empleador durante el cual, cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral sin preaviso, sin necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización.

Tiene como finalidad, en el caso del empleador, comprobar si el trabajador está o no capacitado para desarrollar el trabajo para el que ha sido contratado, y en el caso del trabajador, permite conocer las condiciones en las que se va a desarrollar su trabajo.

De conformidad al numeral 2 del Art. 66 de la Constitución de la Republica del Ecuador se garantiza a las personas el derecho a una vida digna que asegura, entre otros, “el trabajo y el empleo”, garantizando a las personas trabajadoras el pleno respeto al derecho al trabajo, según dispone el Art. 33 de la Constitución de la República, resulta una paradoja que exista una norma infra constitucional como la que establece el contrato

a prueba, en la cual el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral sean menoscabados contrariando la supremacía constitucional.

Palabras clave: contrato individual, trabajo, derechos, periodo a prueba, vulneración.

ABSTRACT

The issue THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT AND THE FULL EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK IN THE CANTON SAN MIGUEL IN THE YEAR 2021, implies a serious attack on the dignity of the workers, who are subject to the mere will of their employer in what that refers to their continuity of employment, given that there are no objective criteria to dismiss the worker on trial, which violates the pro-homine principle on which the Constitution of the Republic is based and which consists in the fact that the rights and guarantees must be privileged of the human person, which correspond to a Constitutional State of Rights and Justice. This contract has been outlawed by the International Labor Organization and violates the right to formal and material equality of trial workers with respect to the generality of workers, since this kind of contract violates job stability and the dignity of those who they begin to work, this being a frequent practice by employers.

The trial period is the time agreed by the worker and the employer during which either of them can terminate the employment relationship without prior notice, without the need to allege any cause and without the right to compensation. Its purpose, in the case of the employer, is to verify whether or not the worker is qualified to carry out the work for which he has been hired, and in the case of the worker, it allows to know the conditions in which his work will be carried out.

If in accordance with numeral 2 of Art. 66 of the Constitution of the Republic of Ecuador, people are guaranteed the right to a dignified life that ensures, among others, "work and employment", guaranteeing workers the full Regarding the right to work, as provided in Article 33 of the Constitution of the Republic, it is a paradox that there is an infra-constitutional rule such as the one established by the trial contract, in which the right to work and job stability are undermined contrary to constitutional supremacy.

Keywords: individual contract, work, rights, trial period, violation.

1.2. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo a prueba en nuestro ordenamiento jurídico es un resabio de la arbitrariedad cometida en contra de la clase más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador, a diferencia de lo que ocurre en el derecho comparado, en donde se contempla un período de prueba dentro del contrato de trabajo, pero con los mismos efectos que el contrato de prueba del derecho ecuatoriano, porque el trabajador puede ver finalizada su relación de trabajo por la mera voluntad del empleador.

Debe dejarse expresa constancia que el “contrato a prueba” ha sido proscrito en ciertos ordenamientos jurídicos como ocurre en México, en donde está prohibido por la ley, no ocurriendo lo mismo en el Ecuador en donde este contrato rige en toda su amplitud.

Como se evidencia, este problema afecta de sobremanera a los trabajadores, ya que de este depende su estabilidad laboral y la economía de su familia y es lamentable observar que quienes se inician en el mundo laboral o carecen de una fuente de trabajo, deban ser objeto de los contratos de prueba, en el cual quedan a merced de la voluntad de su empleadora, pese a las garantías constitucionales del derecho al trabajo digno.

La organización de la investigación se desarrolló en cinco capítulos que se presentan a continuación:

Capítulo I. Se abordó la problemática del proyecto, a través de la revisión de investigaciones ejecutadas con matiz nacional y local, que demuestra la existencia de escasos estudios planteados respecto del contrato individual con periodo de prueba, prosiguiendo con la formulación del problema del mismo que se identifica específicamente los objetivos uno general como en tres específicos y se culmina con la justificación del proyecto.

Capítulo II. Se basa una fuente teórica sobre el análisis de la vulneración del derecho del trabajador, como es la estabilidad laboral mismo que ayudarán a completar el proyecto con información precisa para ser analizadas.

Capítulo III. Se realizó un trabajo descriptivo, con el análisis del ámbito de estudio el tipo de investigación a utilizar, se detallan los métodos de investigación y el diseño de la investigación, luego se procede a realizar las entrevistas a habitantes de la parroquia Julio Moreno y con los resultados obtenidos se indagan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, finalmente se llega al procedimiento de recolección de datos y determinadas técnicas de interpretación de resultados.

Capítulo IV. En este capítulo se desarrolla la presentación de los resultados alcanzados en base a las encuestas que fueron aplicadas en la población de estudio, la misma se dividió en dos categorías: el contrato individual con periodo de prueba y la estabilidad laboral con la representación de tablas, gráficos y el respectivo análisis e interpretación de datos, así mismo, se da a conocer el impacto que esta tiene con los resultados.

Capítulo V. Con este capítulo se culmina el desarrollo de todos los capítulos, y se realizara conclusiones y recomendaciones respectivas al estudio, y se justifica el trabajo con las fuentes bibliográfica que ayudaron al desarrollo del mismo, para finalmente anexar el modelo de encuesta y las fotografías con la descripción correspondiente.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nuestro código del trabajo señala el contrato individual de trabajo como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia.

El contrato individual de trabajo a prueba está señalado en el artículo 15 del Código de Trabajo y manifiesta que cuando se celebre por primera vez podrá ser por un tiempo de prueba con una duración máxima de 90 días y es en este momento en el que el empleador puede despedir al trabajador por no contar o no completar con el perfil requerido, es de esta manera que se vulnera el derecho del trabajador ya que este ni goza de una estabilidad laboral ya que se pueden dar por terminado el contrato, dejando al libre albedrio que los empleadores se sostengan de este mecanismo de contratación y cada 90 días cambian de trabajadores, para impedir mayores beneficios para el trabajador.

Lo anteriormente manifestado ocasiona un irrespeto al ejercicio pleno del derecho al trabajo y su vulneración a la estabilidad laboral contraponiéndose a los principios en que se sustenta el derecho al trabajo especialmente a la interpretación favorable al trabajador derecho sin alcanzar una justicia social de derechos.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos individuales de trabajo a prueba, frente al ejercicio pleno del derecho al trabajo?

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Objetivo General

Realizar un estudio del contrato individual de trabajo a prueba y la falta de estabilidad laboral.

1.5.2. Objetivo Específicos

- Establecer la inobservancia del derecho al trabajo y su ejercicio pleno a este derecho.
- Constatar la falta de estabilidad laboral en los contratos individuales de trabajo a prueba.
- Determinar la afectación del ejercicio pleno al derecho al trabajo.

1.6. Justificación

El presente estudio están en mercado en el contrato individual de trabajo a prueba y su inobservancia al ejercicio pleno al derecho al trabajo por la afectación a la estabilidad laboral, considerando que nuestro Código de trabajo establece como tiempo para el periodo a prueba d de 90 días, esta disposición vulnera el principio constitucional establecido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador que determina al trabajo como un derecho fuente de realización personal y base de la economía y el respeto a este derecho produce un fuerte atentado a la dignidad de los trabajadores quienes están sujetos a la voluntad de su empleador.

En lo que se refiere en la constitución entendiéndose que no existe criterios objetivos para cesar al trabajador a prueba lo que atenta contra el principio pro-homine que lo sustenta la Constitución de la República que consiste en que debe privilegiarse los derechos y garantías de la persona humana, imponiendo aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos contrato.

La importancia del presente proyecto de investigación radica en poner en el mejor de los contextos la estabilidad laboral del trabajador, para que este tipo de contratos no sigan vulnerando los derechos de los mismos.

El tema de investigación se justifica porque el contrato a prueba existente en nuestro ordenamiento jurídico laboral se contrapone a la serie de principios en que se sustenta el Derecho del Trabajo, especialmente la estabilidad laboral y la interpretación favorable al trabajador, derechos fundamentales que la Constitución de la República consagra en forma expresa, resultando una paradoja que existan normas infra constitucionales, como el Art 15 del Código del Trabajo, que establece el contrato a prueba y que es controversial a la normativa constitucional.

1.7. Hipótesis

El ejercicio pleno al derecho al trabajo y la falta de estabilidad laboral en el contrato individual de trabajo a prueba.

1.8. Variables

1.8.1. variable dependiente

Contrato individual de trabajo a prueba

1.8.2. variable independiente

Estabilidad laboral

2. CAPITULO II MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

La existencia del contrato de trabajo a prueba atenta contra la supremacía constitucional, razón por la cual, en la presente investigación se pone énfasis, primeramente, en el inciso 2º del Art. 424, que establece el principio “pro homine” cuando expresa: “la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”, precepto que se coordina perfectamente con el Art. 417 ibídem que se refiere a los tratados internacionales y que dispone que “en el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

Conforme lo expuesto, este principio prevalece en nuestra Constitución, por disponerlo expresamente el Art. 417, el principio “pro homine”, es decir siempre favorable a la persona humana, el cual, según el jurista argentino, Dr. Germán Bidart Campos, consiste en: “que el intérprete ha de seleccionar y aplicar la norma que en cada caso resulte más favorable para la persona humana, para su libertad y sus derechos, cualquiera sea la fuente que la suministre, ya sea interna o internacional”. (Bidart, G., 2000, p. 390)

De acuerdo a este criterio de interpretación toda norma más favorable a la persona humana debe aplicarse preferentemente, sea internacional o nacional, incluso infra constitucional si es más favorable a la persona humana, lo que debería suceder en materia laboral en relación con la estabilidad de los trabajadores, ya que el contrato de trabajo a prueba restringe los derechos y garantías constitucionales de estos y viola expresamente el numeral 4 del Art. 11 de la Constitución de la República que expresa:

“Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales”.

CAPÍTULO I

1. Definición de trabajo

La definición del trabajo de manera constitucional manifiesta que el este es un derecho mismo que estará respaldado por las leyes ecuatorianas, y el trabajador gozará de la protección por parte del estado, mismo que debe garantizar el respeto y cumplimiento de las leyes, para que el trabajador pueda tener una remuneración justa y poder gozar de una vida decorosa y vivir con dignidad.

La constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 manifiesta que: 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. (2008, p. 18)

La importancia del derecho al trabajo va más allá de las necesidades del capital, ya que este derecho humano tiene directa relación con las necesidades del ser humano, que vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que contribuirá a su subsistencia y a la de su familia, lo que ha llevado a sostener al Dr. Roberto Mejía Alarcón, presidente de la Asociación Nacional de Periodistas del Perú que: “El trabajo es el único medio a través del cual el hombre, ser inteligente y capaz, puede realizarse a plenitud como persona, como miembro de una familia y como participante de una sociedad. Su importancia tiene una dimensión solo superada por el derecho a la vida. Con el trabajo la persona desarrolla toda su capacidad física, intelectual y social. Logra la empatía que requiere en lo material y en lo espiritual. (Mejía, 2010)

1.1. Naturaleza jurídica del Derecho al Trabajo

Si bien la Declaración Universal de Derechos Humanos data del año 1948 y se consideró el derecho al trabajo como un derecho de segunda generación, perteneciente a los derechos económicos, sociales y culturales, debe tenerse en consideración su calidad de derechos humanos desde el año 1930 con el Convenio OIT N° 29 contra el trabajo forzoso.

Posteriormente en la Declaración de Viena de 1993, que en su disposición 5ª estableció que: “Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos los mismos pesos. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Conforme a lo anterior, el derecho al trabajo es un derecho humano, conceptuándose estos últimos como: “aquellos derechos referidos a la libertad, la justicia y la paz en el mundo, que tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

Las garantías nacionales incorporadas en las constituciones y leyes de cada país están suplementadas por la protección concedida mediante la actuación de las organizaciones internacionales. El respeto a los derechos humanos es esencial para la convivencia social y se comprueba si están garantizados por un Estado democrático cuando todos los administrados pueden obtener una efectiva e inmediata protección. Están establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

1.2. Principio protector del derecho al trabajo

Los principios básicos que protegen al trabajar, hablando de manera general y que se destaca en primer lugar, ya que su objetivo es la protección adecuada de los derechos laborales.

El principio *in dubio pro operario*, hace referencia al criterio que debe adoptar un magistrado para seleccionar por un sentido entre los varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o si existe alguna duda, a través del cual se procura equilibrar la situación del trabajador, apriorísticamente considerado la parte más débil en toda relación laboral, con la de la patronal, que es la parte económicamente más fuerte, lo que le proporciona el poder de enfrentar en condiciones más ventajosas, las diversas contingencias que se presentan en el curso de la relación, a partir de contar con mejores posibilidades de acceder a un asesoramiento técnico (jurídico, contable, etc.), cuyos prestadores pertenecen muchas veces a la estructura de la empresa, y por ende preexisten a cada relación laboral particular.

El principio señalado, en consecuencia, establece que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla, se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, para que en el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del *in dubio pro operario*, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

Considerando que: “Históricamente el derecho del trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación (...) inclusive las más abusivas e inicuas” (Plá Rodríguez, 1978, p. 25). Este principio se enfoca en proteger al

trabajador por su condición misma de subordinación y a su vez equiparar este derecho con la otra parte.

La protección que otorga este principio es básicamente la columna que sostiene al derecho laboral puesto que se consideran la favorabilidad, la condición más beneficiosa y el bien conocido in dubio pro operario, favoreciendo todas al trabajador.

1.3. Contrato individual de trabajo.

El Art. 8 del Código del Trabajo, define al contrato individual de trabajo como: “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra 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”. (Codigo de Trabajo, 2022)

Una vez analizado el concepto que la legislación ecuatoriana otorga al contrato individual del trabajo se observan algunas definiciones dadas por tratadistas que son coincidentes con la misma.

- José María Obando manifiesta: “Consiste el contrato de trabajo en el acuerdo de carácter laboral en virtud del cual un trabajador y un empresario se obligan correlativamente, como subordinado y subordinante.” (Obando, 2016)
- Menéndez Pindal sostiene que el contrato individual del trabajo “es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo remuneración y dependencia.” (Ochoa G. , 1996)
- Hugo Valencia a su vez, tomando como base la definición otorgada por la ley, afirma que el contrato de trabajo es oneroso, consensual, conmutativo y de tracto sucesivo. (Valencia, 1979)

Con estos conceptos, se puede observar cómo la legislación ecuatoriana ha recogido de forma correcta lo estudiado por los distintos tratadistas. Cabe mencionar además el elemento social que prima dentro de todas estas definiciones; El objetivo final

de todo contrato de trabajo es dotar de seguridad a cada una de las partes involucradas, siempre en respeto de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución de la Republica y demás tratados internacionales. De esta forma se puede apreciar cómo la voluntad de las partes contratantes es limitada, sobreentendiéndose que todas las disposiciones legales se encuentran incorporadas dentro de todo contrato laboral.

El concepto de nuestro Código del Trabajo presenta una serie de deficiencias, ya que omite señalar que la relación que nace de un contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, empleando indebidamente el verbo “comprometer” como sinónimo de “obligar”. Por otra parte es importante resaltar los diferentes puntos, entre los cuales se encuentran: que el trabajo que realice cualquier persona debe ser licito, es decir que en nuestra legislación los diferentes trabajos que se ejecuten deben estar bajo los parámetros de la ley, ya que si no está bajo estos parámetros no tiene validez la ejecución que se realice e incluso puede ser objeto de denuncia a las autoridades pertinentes, otro de los aspectos que se puede resaltar es que el trabajo que se realice debe ser personal, lo cual claramente significa que no puede ser cumplido por otra persona sino con quien exclusivamente se contrajo la relación.

De conformidad a lo expuesto por el laboralista mexicano Dr. Mario de la Cueva: “...Los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir el instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio”. (Cueva, M., 1975, p. 187)

Como puede observarse, los efectos del contrato individual de trabajo comienzan desde el inicio de la prestación de servicios y no desde la fecha del contrato escrito, existiendo desde el mismo instante un acuerdo tácito de voluntades, sin perjuicio

que hay obligatoriedad de celebrar una serie de contratos laborales por escrito que se encuentran expresamente tipificados en el Código del Trabajo, por lo tanto debe ser obligatoriamente registrado dentro de los treinta días siguientes a sus suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción, para que posteriormente tenga su eficacia cuando se proceda a la ejecución de la obra para lo cual se lo contrato.

La existencia de una relación laboral es inherente al contrato de trabajo y lo vuelve tal. No puede existir un contrato de trabajo que no contenga una relación laboral, pero si puede existir una relación laboral que no cuente con las solemnidades que otorga un contrato de trabajo. Nuestra legislación ha tomado este concepto y lo ha considerado como un contrato tácito, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores. De esta forma, según Valencia Haro, se crea una ficción legal, que trata de otorgar el mismo valor de un contrato a la relación laboral, siendo los límites de los mismos todas las normas contenidas dentro de la ley de trabajo, contrato colectivo y los usos y costumbres del lugar donde se celebra. (Valencia, 1979)

1.4. Solemnidades inherentes a todos los contratos.

Para la celebración de un contrato de trabajo las partes involucradas deberán cumplir con los requisitos básicos exigidos por el derecho para la celebración de contratos en general. Al ser declaraciones de voluntad se debe cumplir con lo contenido en el artículo 1461 del Código Civil el cual ordena: (Codigo Civil Ecuatoriano, 2019)

Art. 1461.- Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de

- voluntad es necesario:
- Que sea legalmente capaz;
- Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio;

- Que recaiga sobre un objeto lícito; y,
- Que tenga una causa lícita.

Al hablar de la capacidad para contratar, en primer lugar, se debe hacer la diferenciación de la materia a la cual estamos refiriendo. En la legislación civil, la cual sirve de fundamento para la mayoría de normas legales, las reglas de la capacidad dicen que son capaces de contratar todas las personas, excepto las que la ley declara como incapaces. Según nuestra normativa, son incapaces absolutos los dementes, personas sordo mudas que no puedan darse a entender por escrito y los menores impúberes, los actos realizados por estos no surten ningún efecto legal. También se menciona que los menores adultos son considerados como incapaces, pero no absolutos y pueden obligarse en casos determinados por las leyes.

1.5. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo.

En líneas anteriores fueron revisados los elementos comunes a todo tipo de contrato, sea de la naturaleza que sea, ahora corresponde analizar aquellos elementos que vuelven a un contrato común un contrato de trabajo. Estos elementos han sido reconocidos y aceptados ampliamente por la doctrina y normas internacionales, así como por legislación y jurisprudencia ecuatoriana. Por este motivo en el artículo 8 del Código de Trabajo, al dar el concepto de contrato individual de trabajo, hace mención a aquellos elementos considerados como esenciales.

De esta definición podemos verificar que son cuatro los elementos esenciales que constituyen el contrato de trabajo y que sin los mismos no puede considerarse que el contrato es de naturaleza laboral. Estos son:

1. El acuerdo de voluntades entre los contratantes.
2. La prestación de servicios lícitos y personales.

3. La subordinación o relación de dependencia entre trabajador y empleador.

4. La remuneración o salario.

1.6. Tipos de contratación individual.

Según el Código de Trabajo, en su artículo 11, divide los tipos de contrato laboral en categorías:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo;

e) Individual, de grupo o por equipo.

1.5.1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal

El Art. 12 del Código del Trabajo dispone que el contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. En cuando al contrato tácito, el mismo precepto señala que “a falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”.

Al referirse que el contrato puede ser expreso o tácito , sin duda indica que cualquiera de las dos formas, en la cuales se presente el contrato de trabajo, va tener la completa validez, sin necesidad que sea una de las solemnidades principales que el contrato se encuentre escrito, por cuanto como ya se analizó en líneas anteriores el contrato de trabajo tiene la misma validez que un contrato que se encuentra escrito y

este legalizado de conformidad con lo que dispone la ley, de esta manera se está garantizando los derechos de los trabajadores desde diferentes puntos de vista, ya que en muchos de los litigios se ha observado que por falta de un contrato escrito los empleadores tratan de violar los derechos que tienen los trabajadores.

1.5.2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto:

Conforme dispone el inciso 1º del Art. 13 del Código del Trabajo: “En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo”. Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo”. Entre los contratos que se presentan, es decir entre los contratos que se presentan ya sean estos a sueldo, a jornal, en participación y mixto, claramente se observa que tienen una finalidad cualquiera que sea la forma de la remuneración, es decir que en los diversos contratos siempre el empleador va percibir la correspondiente remuneración, cumpliendo así las exigencias que tiene prevista la legislación ecuatoriana, ahora bien es importante hacer una diferenciación entre los contratos en mención, ya que en los contratos en participación y mixto a más de la remuneración que se encuentran debidamente tipificadas en el correspondiente contrato de trabajo, también tienen unos reconocimientos extras por los diferentes empleadores.

1.5.3. por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional:

El inciso 1 del Art. 14 del Código del Trabajo se refiere a un contrato indefinido respecto de aquellos que tienen una existencia de un año como tiempo mínimo de duración, 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.

El empleador no puede despedir al trabajador antes de terminar la faena pactada, a menos que exista una causa justificada. En caso de despido sin causa justificada, el empleador estará obligado a pagar la remuneración del trabajador hasta la conclusión de la faena. Se exceptúan del carácter de indefinidos, una serie de contratos, entre ellos, por ejemplo los contratos por obra cierta, los ocasionales, los contratos a prueba, etc., según dispone el inciso segundo del Art. 14 del Código del Trabajo, que señala que estos no son indefinidos.

1.5.4. Contratos a prueba

El Código del Trabajo regula el contrato a prueba en el Art. 15, cuando señala que: “En todo contrato de estabilidad mínima, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año.

Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes”. El contrato de trabajo a prueba sin duda es una de las garantías que presente la legislación ecuatoriana a favor del empleador, por cuanto cuando el empleador está no es conforme con los servicios que presta el trabajador lo va inmediatamente a despedir de su trabajo y por lo que de esta manera no se está respetando los derechos de los trabajadores a tener una estabilidad laboral, por lo tanto no se está de acuerdo con esta estipulación por lo que se debería proceder a la correspondiente derogación de esta estipulación.

1.5.5. Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo

Se trata de tres tipos de contrato a los que se refiere el Art. 16 del Código del Trabajo, que los define de la siguiente manera: El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. El contrato es por tarea, cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. El contrato es a destajo, cuando el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

En la legislación ecuatoriana existen diferentes maneras de ejecutar una obra, ya que la remuneración que perciben va hacer diferentes, por cuanto el tiempo que se emplea para la ejecución de la obra es distinto, así se puede observar que en la ejecución de una obra cierta, los diferentes trabajadores van emplear todo el tiempo para el trabajo y así tener la culminación lo más pronto, al referirse al contrato por tarea los trabajadores se van a demorar el tiempo dentro del cual han convenido las partes lo que implica que si la obra se acaba rápido esto no lo conviene en ningún sentido al trabajador, y finalmente se encuentra el trabajo a destajo es uno de los trabajos que más beneficia a los trabajadores por cuanto la remuneración que perciben es muy elevado en comparación con los otros tipos de trabajos dados a conocer.

1.7. Formas de dar por terminado el contrato individual de trabajo

Por regla general, los contratos terminan por el acuerdo de las partes, es decir, pueden ser invalidados por el consentimiento de las mismas o por causas, legales conforme dispone el Art. 1561 Código Civil. “En el caso del contrato de trabajo este

precepto civil es plenamente aplicable, ya que el Código del Trabajo regula con bastante precisión la forma en que el contrato de trabajo finaliza”.

La tipificación que se realiza en el Código Civil es muy importante por cuanto claramente establece que el contrato de trabajo puede culminar por el acuerdo de las partes, es decir que existe un consentimiento que en este caso sería tanto el trabajador como el empleador para que se dé por finalizado la relación laboral existente, para lo cual se lo debe hacer ante

la autoridad competente que es el Inspector de Trabajo; otro de los casos que se presentan es que la relación laboral concluya de conformidad con lo que dispone la ley, para lo cual es sin duda importante establecer a que se refiere con las causas legales, que puede acontecer de acuerdo al tenor literal de esta causal respecto de los contratos a plazo fijo, llegando a su término cuando las partes han convenido un lapso para su vigencia o duración. Atendida su naturaleza, este contrato sólo podrá finalizar en fecha normal por el vencimiento del plazo acordado, no siendo pertinente cesarlo por acto de mera voluntad del empleador.

Con respecto al tema el Dr. Ochoa da a conocer que: “Para que se produzca el término del contrato por esta causa, será necesario que se acredite la concurrencia del requisito que la configura, esto es, la existencia de una labor específica y determinada en el contrato de trabajo, de suerte que se sepa, positivamente, que terminada ella, el contrato se extingue”. (Ochoa, 2002, p. 55).

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 172 del Código del Trabajo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: “Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente

aprobados; Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió...”.

De esta manera se puede establecer que varias son las maneras dentro de las cuales se procede a la correspondiente terminación de la relación laboral por parte del empleador entre las cuales se puede observar por las faltas injustificadas que haya tenido el trabajador, por indisciplina, desobediencia, falta a la moral, es decir cualquier comportamiento que vaya o atente en contra del empleador o sus familiares, ahora es importante resaltar que para que proceda el correspondiente despedido es necesario que se presente el correspondiente visto bueno, es decir que es dar a conocer de estos particulares previamente a la inspectoría de trabajo para posteriormente proceder a la correspondiente sanción al trabajador y a la terminación del contrato de trabajo.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, de acuerdo al Art. 173 del Código del Trabajo, en los casos siguientes: “Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio”.

Otras de las maneras en las que se puede dar por terminada la relación laboral, pero en este caso por parte del trabajador es cuando se procede a injuriar ya sea por parte del empleador o sus familiares, cónyuge, entre otros, ya que como se ha analizado en líneas anteriores no se puede proceder a la violación de los derechos de los y las

trabajadores, por otra parte, la disminución o la falta de pago de manera puntual puede generar la terminación de la relación laboral entre las partes.

Conforme dispone el Art. 184 del Código del Trabajo, el desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido”.

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, de acuerdo al Art. 185 ibídem, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

De acuerdo al Art. 186 del Código del Trabajo, se prohíbe el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número; igualmente, de acuerdo al Art. 187 ibídem, el empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores.

CAPÍTULO II

2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA

En términos generales el contrato individual de trabajo a prueba es el acuerdo celebrado entre ambas partes, realizado con el propósito de poner a prueba las condiciones empíricas del contratado, razón por la cual el laboralista español Dr. Manuel Alonso García define el contrato a prueba como: "acuerdo de voluntades de trabajador y empresario en virtud del cual aquél y éste convienen durante un cierto período de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión". (Alonso, 1975, p. 28)

De acuerdo a lo señalado por el Dr. Manuel Alonso García, el contrato a prueba es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, en el que ambas partes convienen un período de prueba, el cual es de 90 días en el inciso 1º del Art. 15 del Código del Trabajo, lapso en el cual cualquiera de las partes puede dar por finalizada la relación laboral, sin preaviso, sin necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización, período que tiene como finalidad, en el caso del empresario, comprobar si el trabajador está o no capacitado para desarrollar el trabajo para el que ha sido contratado, y en el caso del trabajador, permite conocer las condiciones en las que se va a desarrollar su trabajo.

De acuerdo a lo señalado por el jurista mexicano Dr. Mario de la Cueva: "se conoce como Período de Prueba en las relaciones de trabajo, un término breve, al iniciarse la prestación de los servicios, destinado a que el trabajador pruebe su aptitud.

Conceptualmente, en consecuencia, puede sostenerse que el período experimental o de prueba corresponde a un tiempo inicial de prueba en un contrato que se celebra por primera vez, conforme dispone el Art. 15 del Código del Trabajo, período que puede generar la continuidad o no del trabajador en sus labores, dependiendo la

permanencia o falta de continuidad del período del desempeño del trabajador, pudiendo suceder que en caso que el trabajador no cumpla las expectativas esperadas por el empleador no continúe en sus labores, o, simplemente, porque el trabajador no estimó que el contrato que le ofrecía el empleador no era conveniente a sus intereses" (Cueva, 1963, p. 35)

Acorde lo señalado, el período de prueba o experimental opera como una condición suspensiva del contrato, entendiendo como condición suspensiva, entendida ésta como el hecho futuro pero incierto del cual depende el nacimiento de una obligación, como lo es el contrato de trabajo. Sin embargo, esta condición no opera como la modalidad que es frecuente en todo contrato, ya que tiene el carácter de potestativa, es decir, depende de la voluntad del sujeto que se obliga, puesto que el empleador puede manifestar su disconformidad con el desempeño laboral y hacer cesar el vínculo que lo une con el trabajador, dependiendo ello de su mera voluntad.

2.1. Características del contrato individual de trabajo a prueba

Con respecto al tema la Dra. Isabel Robalino manifiesta que: Es un contrato a plazo determinado. Es personal, esta cualidad atañe únicamente al trabajador, el empleador puede ser una persona jurídica; Es un contrato bilateral, ya que establece derechos y obligaciones para ambas partes; Es un contrato consensual que necesariamente debe constar por escrito, ya que el período de prueba debe constar expresamente, de lo contrario se estaría frente a un contrato tácito de carácter permanente; Es un contrato oneroso porque establece prestaciones recíprocas, el trabajar a cambio de una remuneración; Es oneroso conmutativo porque cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez; Es un contrato dirigido, no rige la autonomía de la voluntad de las partes, está regulado por el Art. 15 del Código del Trabajo". (Robalino, 2006, p. 96).

Es un contrato sujeto a modalidad, ya que en ese plazo puede determinarse que el trabajador no cumple con las aptitudes para ejercer las funciones para lo cual fue contratado o que el trabajador estimó que las condiciones laborales ofrecidas le eran inconvenientes; Es un contrato por cuenta ajena, porque la utilidad patrimonial del trabajo pertenece a una persona distinta al trabajador, como lo es el empleador; Es un contrato que, como toda relación de trabajo, está sujeta a dependencia o subordinación, es decir, sujeta a la facultad de dirección que tiene el empleador; Es un contrato de tracto sucesivo, sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración sino que continúan hasta que se determina la aceptación o rechazo del trabajador por parte del empleador o la decisión del trabajador de no seguir en la empresa; El contrato de trabajo a prueba tiene como característica el ser celebrado bajo condición resolutoria, la cual será resultado de la evaluación de las habilidades del trabajador, a fin de contratarlo o no en definitiva, facultando al empleador para determinar el término anticipado del contrato en el cual no sólo se evaluarán sus aptitudes técnicas, sino también las sociales y disciplinarias del empleado, de tal manera que los atrasos, las faltas, las desidias y demás actos que no digan relación con el buen desempeño del trabajador pueden, igualmente, ser un factor determinante en la decisión de no contratarlo definitivamente.

2.2. Elementos de validez del contrato individual de trabajo a prueba

Al igual que en el contrato individual de trabajo, concurren en el contrato de trabajo a prueba los mismos elementos de validez, que son la capacidad de las partes y la ausencia total de vicios del consentimiento, como lo son el error, el dolo y la violencia, materia que respetuosamente solicito se tenga por íntegramente reproducida en este punto a fin de evitar innecesarias repeticiones.

Las obligaciones del trabajador a prueba no difieren en nada a las del trabajador sujeto a un contrato individual de trabajo, razón por la cual, respetuosamente, solicito se tenga por íntegramente reproducida en este punto a fin de evitar innecesarias

repeticiones. Las obligaciones del empleador en esta clase de contratos no difieren en nada a las de un contrato individual de trabajo, razón por la cual, respetuosamente, solicito se tenga por íntegramente reproducida en este punto a fin de evitar innecesarias repeticiones.

2.3. Formas de dar por terminado el contrato individual de trabajo a prueba

Por su parte la Dra. Isabel Robalino manifiesta que: “El contrato de trabajo a prueba se extingue de manera diversa al contrato individual de trabajo, ya que, durante la vigencia del Período de Prueba, el contrato puede ser resuelto por cualquiera de las partes, atendido que el empleador decidirá si el trabajador cumple las expectativas que aquel esperaba, y, en el caso de no ajustarse a esos requerimientos, el trabajador cesará en sus funciones. Esta clase de contratos han sido prohibidos en el Derecho Comparado, porque el trabajador está sometido a la simple voluntad del empleador, pudiendo ser separado de sus labores sin causa alguna y ello es amparado por el Código del Trabajo”. (Robalino, 2006, p. 96).

Por su parte, el trabajador, en el caso que no se cumplan las condiciones de trabajo por él aspectadas, también puede unilateralmente cesar sus servicios sin expresión de causa. En consecuencia, tanto el empleador como el trabajador están facultados para resolver el contrato de trabajo a prueba, mientras dure la vigencia de la misma.

Capítulo III

3.LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR

Para Cabanellas, “la estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario” (Cabanellas, 1968, p. 704)

El trabajo, sin lugar a dudas, es una de las principales y más brillantes manifestaciones de la especie humana. Cuando el hombre apareció en la faz de la tierra tuvo que dedicar su actividad y esfuerzo a la satisfacción de sus necesidades vitales para obtener su bienestar y de los que lo rodeaban. La provisión del sustento, así como la adecuación de la vivienda, la confección de su vestuario le permitió protegerse de las adversidades causadas por la naturaleza, así a lo largo de la historia fueron constituyendo su primera forma de desarrollo productivo, claro está con las limitaciones propias de cada época.

Posteriormente, diversas situaciones han ido determinando que una minoría de la humanidad se apropie de los medios de producción y emplee en su provecho la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que satisfaga necesidades de índole personal como familiar.

Frente a la humillante explotación que sufrían las grandes masas de la población que tenían como único bien, capaz de permitirles la obtención de los elementos necesarios para la vida, su fuerza de trabajo, favoreciendo de esta manera a los dueños de producción a lo largo de nuestra historia, se hizo necesaria la intervención reguladora del Estado para proteger a los trabajadores, cuya fuente de realización han sido las instituciones del derecho de trabajo, destacándose entre estas, como una de las principales y más discutidas, la estabilidad en el trabajo, que es quizá el derecho más perseguido por los trabajadores y el más complejo por la serie de adversidades que se

tendría que superar para conseguir que esta institución quede plasmada en la norma de forma más específica.

Es indudable que todo ser humano tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros y luchar para alcanzar la justicia, limitando la libertad contractual de las partes y buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo.

3.1. Definiciones doctrinarias de estabilidad

El derecho al trabajo se consagra en la obligatoriedad que tiene el Estado de proteger a los trabajadores para que ellos no se encuentren en el desempleo, es decir, que el derecho al trabajo tiene una manifestación evidente que no es otra cosa que la protección contra el desempleo y subempleo; y es así que esa protección, unida al derecho del trabajo, constituye los pilares en los que se sustenta el derecho a la estabilidad laboral.

Sin embargo, en la actualidad, si bien es cierto que se marcha hacia la estabilidad que constituye una de las tendencias actuales del Derecho Laboral, existen posiciones doctrinarias que parte de diversos fundamentos, tratan de respaldar el derecho del trabajador a permanecer en su lugar de trabajo; y del mismo modo, estudiando las normas de derecho positivo de las diferentes legislaciones de trabajo de distintos países, se encuentra un diverso grado de desarrollo del derecho que tiene el trabajador respecto de la estabilidad laboral.

De este modo y de acuerdo a la explicación antes mencionada, se analizará algunas de las definiciones que han vertido los diferentes autores sobre el derecho a la estabilidad laboral, logrando apreciar los fundamentos que se enuncian y la extensión que se da a este derecho.

El Dr. (Viteri, 2006, p. 232) respecto a la estabilidad manifiesta que:

“es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación”.

Dentro de la citada definición encontramos dos términos de gran importancia dentro de lo que tiene que ver con la estabilidad como son la permanencia y la continuidad.

La permanencia dentro de la estabilidad hace relación con la constante renovación del puesto de trabajo en la misma empresa, que a su vez daría lugar a que se le haga un justo reconocimiento al trabajador, quien a la postre pasaría a ser un beneficiario más de la pensión jubilar, una vez que haya entregado toda su fuerza de trabajo durante los 25 años que la ley considera para el efecto (Art. 216 Código del Trabajo); pero para que un individuo pueda dedicar toda su fuerza de trabajo en una misma empresa se hace indispensable que esta le garantice la estabilidad laboral, de lo contrario estaríamos sumiéndonos en la inestabilidad.

Mientras que la continuidad, tiene un significado sumamente apropiado, alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa; lo que de alguna manera tiene que ver con proteger al trabajador de los despidos arbitrarios que le privan del sustento diario que únicamente le proporciona su trabajo noble y digno.

3.2. Finalidad de la estabilidad laboral

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador (Mundaray, 2014)

En términos muy generales, la finalidad que persigue la estabilidad, en efecto es la protección contra el despido arbitrario, garantizando de esta manera la permanencia y continuidad del trabajador en el medio laboral o empresa mientras esté en capacidad de trabajar, no se incapacite para hacerlo por su edad, accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, ni incurra en faltas sancionadas con la terminación del contrato individual de trabajo.

Es preciso considerar que tal protección ha de depender siempre de las circunstancias de tiempo, modo y lugar; sin embargo, en nuestro diario vivir, mucho también estriba en hechos eminentemente de carácter políticos, históricos, sociales o culturales.

Pero dicha estabilidad, encierra en sí misma otras garantías a favor del trabajador, como por ejemplo la garantía de que la tarea pueda ser realizada en condiciones dignas y justas, de manera que, permitan a trabajadores y empleados, desempeñarse en un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas establecidas; así las cosas, en forma correlativa y proporcional a ese derecho, aparece también el deber de velar porque el trabajo en tales condiciones sea una realidad, de manera que se provean las instalaciones y espacios necesarios para cumplir con los cometidos asignados, y en este sentido, el tratamiento respetuoso al empleado o trabajador especialmente en su condición humana.

Bajo estos parámetros, se lograría alcanzar índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral, llegando a constituir finalmente una de los principales objetivos de Estado ecuatoriano, y en general del estado social de derechos y justicia, tal como lo manifiesta el artículo 1 de nuestra Carta Fundamental.

3.3. Clases de estabilidad

en nuestra legislación laboral ecuatoriana se reconoce dos tipos de estabilidad, la propiamente dicha o absoluta aplicable a casos excepcionales previstos en nuestro Código del Trabajo y la impropia o relativa, mismas que se encuentran en vigencia hasta la presente fecha.

3.3.1. Estabilidad propiamente dicha o absoluta

Este tipo de estabilidad limita la autonomía del empleador para disolver el vínculo laboral, la permanencia del trabajador tiene el carácter de definitiva, a no ser que por cuestiones adversas a su voluntad se separe del puesto de trabajo; en conclusión, sería el derecho que tiene el trabajador a permanecer indefinidamente en su empleo, a no ser que su decisión implique dar por terminado la relación laboral que lo une con el empleador.

La estabilidad absoluta se encuentra consagrada en la legislación Argentina, pues contiene disposiciones que prohíben terminantemente el despido y se halla respaldado en sanciones severas impuestas por la Ley a los empleadores en caso de incumplimiento (Trujillo, 2008, p. 238) así mismo sostiene que: “la estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal”.

Así mismo el profesor (De La Fuente, 1976, p. 25) manifiesta: “La estabilidad absoluta es la máxima garantía contra el despido arbitrario, destacando que se distingue de las otras formas de protección porque asegura la reincorporación efectiva del trabajador, o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reingreso”.

La grave restricción que importa para el empleador privado obligarlo a mantener en su puesto a un trabajador a pesar de su oposición expresa, sin ninguna alternativa, impide resolver en abstracto en qué casos se puede o no garantizar la estabilidad absoluta, debiendo analizar y examinarla, para ver si su consagración se compatibiliza con nuestra norma fundamental.

3.3.2. Estabilidad impropia o relativa

Esta clase de estabilidad impropia o relativa se traduce en la garantía que tiene el trabajador para ser indemnizado, en el supuesto caso que haya existido despido injustificado, además que se le considera una limitación al derecho del despido, no significa otra cosa que una estabilidad protegida; es decir, una defensa al trabajador que se traduce en una indemnización que debe recibir por el daño sufrido; al respecto de este tema muchos autores concuerdan en sus definiciones.

Así, por ejemplo, (De La Fuente, 1976) sostiene que, se configura la estabilidad relativa cuando, violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización. La estabilidad del trabajador tiene otras normas de protección para evitar que esta se vea afectada, y cuando en contra de ésta el empleador procede unilateralmente, se le sanciona con el pago de indemnizaciones de tipo económico. El despido intempestivo es el irrespeto de la garantía del contrato individual de trabajo, siendo este sancionado con indemnizaciones.

Nuestra legislación laboral, acepta esta clase de estabilidad relativa, ya que el contrato de trabajo por tiempo indefinido es el que no contempla una fecha fija para su terminación, pero también vale decir, que no es un contrato de por vida, indefinición de tiempo que resulta ventajosa porque para la finalización, a menos que intervenga la expresa voluntad de las partes, hay necesidad de acreditar causas legales contempladas en los artículos 172 y 173 de nuestro Código de Trabajo, con lo que se quiere frenar la arbitrariedad, sobre todo de la parte empleadora, porque, de la práctica vivida a través del Derecho del Trabajo, los trabajadores rara vez utilizan las referidas causas del artículo 172, lo que da a entender que se aferran al trabajo porque lo necesitan para su supervivencia y la de su familia.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es el problema presente del derecho del trabajo, porque quien puede hablar de dignidad o de buenas condiciones

cuando a diario los trabajadores luchan por mantenerse en sus puestos de trabajo, siempre con la preocupación de ser despedidos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y Tipo de Investigación

La presente investigación sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón San Miguel en el año 2021, se encamino considerando las características del fenómeno investigado determinando su condición de proyecto social, su carácter epistemológico se fundamentó en teorías pre establecidas, las mismas que fueron producto del análisis de diversas fuentes formales del Derecho, especialmente en los estudios Socio-jurídicos de Doctrina y jurisprudencia referente al contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo, como también del estudio de fuentes Constitucionales y del Código de trabajo.

Método inductivo: En el entendido que el presente trabajo de investigación es un proceso analítico sintético mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o ley general que los rige.

Método deductivo: Contrario al método anterior, el deductivo va de lo general a lo particular, es decir, mediante una teoría general que explica los fenómenos que se investiga, debiendo seguirse para este método la sinterización específica que implica la necesidad de regular los despidos arbitrarios generados por el contrato de trabajo a prueba por actos inmotivados en la administración.

Método analítico: Mediante su aplicación se pondrá énfasis en ausencia de normas adecuadas sobre la materia para someterla a un estudio independiente poniendo énfasis en la legislación internacional como comparada, así como la doctrina y jurisprudencia comparadas que velan por la integridad del trabajador.

Mediante este método se logrará hacer un acabado análisis crítico del tema investigando a fin de alcanzar una comprensión total del mismo.

El diseño de la Investigación sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón San Miguel fue Bibliográfico y de Campo.

Investigación Bibliográfico. - Porque me he valido en este diseño para realizar la investigación documental, ya que se realizará a partir del análisis de textos, tratados, Doctrina, jurisprudencia, enciclopedias, revistas, folletos, y también de publicaciones y artículos de internet; para lo cual se aplicó el método analítico- sintético el que me permitió seleccionar y procesar adecuadamente la información obtenida.

investigación de campo. - En la investigación se utilizará este diseño debido al proceso de recolección de información in situ como también en el levantamiento de documentación referente al tema con las instituciones y personal involucrado en la temática abordada ya que se tomó muestras a Abogados en libre ejercicio profesional y ciudadanía en general, en lo referente al contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón San Miguel.

Para el tipo de investigación se utilizará el tipo Transversal, y por la configuración del fenómeno investigado se utilizó el Método Descriptivo porque el mismo permitirá tener una observación actual de los hechos jurídicos, sociales y de casos lo cual permitirá sustentar la interpretación racional y el análisis detallado de todos los componentes que conforman este fenómeno investigado.

3.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos en la presente investigación se utilizará el instrumento de la encuesta, mediante la cual se logrará la consecución de hallazgos producto de la recolección de información cuantitativa.

La encuesta que se planteará para esta investigación permitirá consultar criterios, vivencias, argumentos y formas de abordar la problemática referente al contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón San Miguel. Esta encuesta tuvo como población objetivo a Abogados en libre ejercicio profesional y ciudadanía en general del cantón San Miguel, para lo cual se elaborará un cuestionario cumpliendo parámetros investigativos y metodológicos que garanticen la validez de este instrumento como también de los hallazgos encontrados, por lo que el cuestionario consto de preguntas cerradas y abiertas, que fueron dirigidas estadísticamente a la población investigada.

3.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

En la presente investigación el procesamiento y análisis de datos se lo realizara cumpliendo parámetros y normas investigativos los cuales fueron resultado de la aplicación de la encuesta cuya información extraída de la población objetivo se tabuló mediante el programa Microsoft Excel utilizando el tipo de estadística descriptiva.

La escala a la que pertenecen las variables es la escala ordinal y nominal porque me permitió clasificar datos obtenidos de la encuesta. Los datos obtenidos como resultado de la aplicación del instrumento de la encuesta se procesarán mediante la utilización de cuadros estadísticos calculando de esta manera las frecuencias y los porcentajes de cada una de los datos obtenidos por preguntas.

La tabulación de los datos de la encuesta se realizará por medio de cuadros, gráficos estadísticos y a través de los cuales se dedujo los resultados y hallazgos de la investigación, la tabulación me permitió confirmar la problemática planteada como también comprobar la hipótesis planteada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de este proyecto se utilizará lo siguiente:

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Hoja de encuestas

3.5. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

- **Criterio de inclusión:** Abogados en libre ejercicio profesional y ciudadanía del cantón San Miguel.
- **Criterio de exclusión:** menores de edad.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

La investigación sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón San Miguel tuvo como población objetivo a Abogados en libre ejercicio profesional y habitantes del cantón San Miguel. La misma que se detalla a continuación:

Composición de la población	
Abogados en libre ejercicio	15
Ciudadanía en general	10
total	25

4. Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1. Resultados

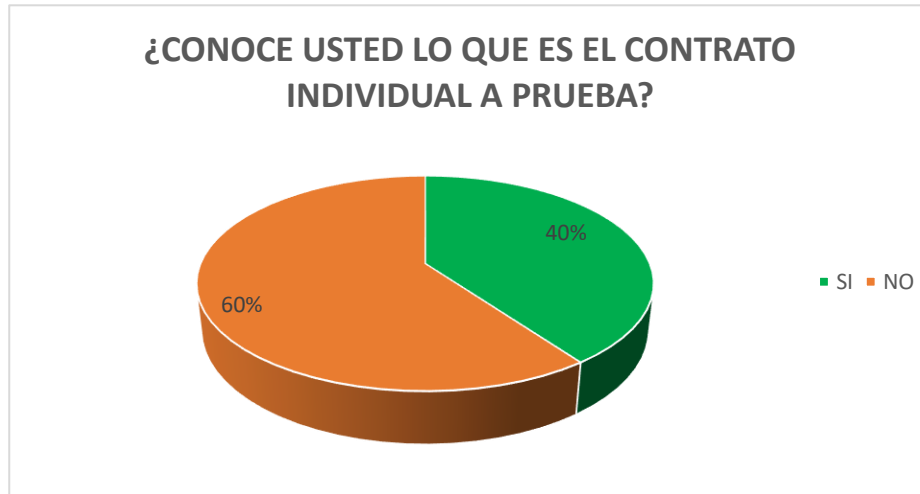
1. ¿CONOCE USTED LO QUE ES EL CONTRATO INDIVIDUAL A PRUEBA?

Tabla 1 contrato individual

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	40%
NO	15	60%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 1 contrato individual



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 60%% de las y los encuestados manifiesta no tener conocimientos de lo que es un contrato individual con periodo de prueba, manifiesta que ellos tienen conocimientos de que cuando firman el contrato de trabajo ya están asegurados en su trabajos y que no les explican lo que es el periodo de prueba, por que no cuentan con la estabilidad laboral que necesitan para asegurar su economía y la se su familia.

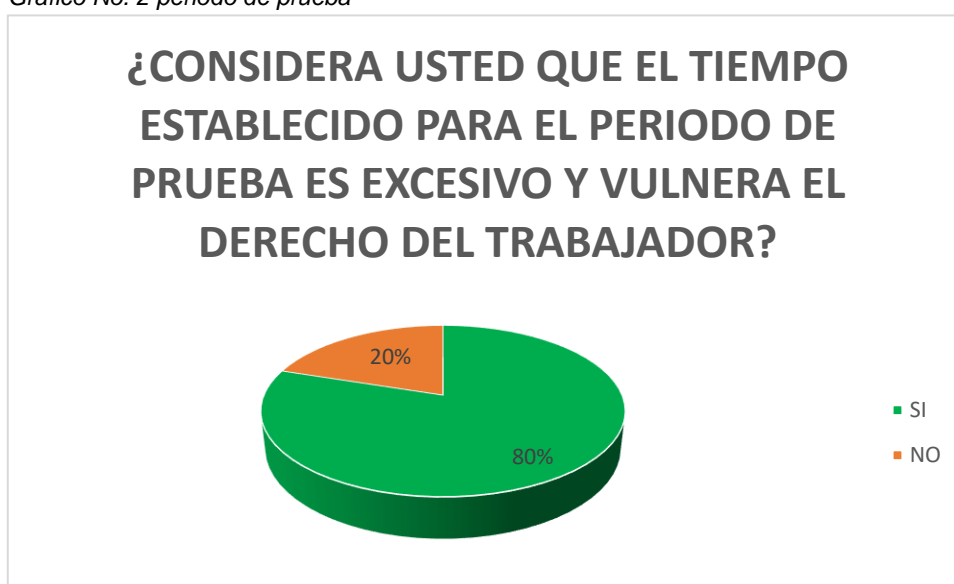
2. ¿CONSIDERA USTED QUE EL TIEMPO ESTABLECIDO PARA EL PERIODO DE PRUEBA ES EXCESIVO Y VULNERA EL DERECHO DEL TRABAJADOR?

Tabla 2 periodo de prueba

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	20	80%
NO	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 2 periodo de prueba



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 80%% de las y los encuestados, manifiestan que este tiempo establecido por la normativa legal es excesivo y vulnera su derecho a la estabilidad por que pueden ser retirados de sus actividades en cualquier momento, y que 90 días es demasiado para probar las habilidades de una persona en el desempeño de cualquier labor.

3. ¿CONSIDERA USTED, SI EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA CUMPLE CON LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES Y LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS EN LO QUE DICE RELACIÓN CON LA DIGNIDAD Y ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR?

Tabla 3 garantías constitucionales

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	9	36%
NO	16	64%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 3 garantías constitucionales



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 64% de las y los encuestados manifiestan que el contrato individual de trabajo con periodo de prueba no cumple con la estabilidad laboral y los derechos humanos que ofrece la constitución de la republica del ecuador y varios tratados internacionales, ya que, no le ofrecen derecho económico que sirva como fuente de realización personal y base de la economía.

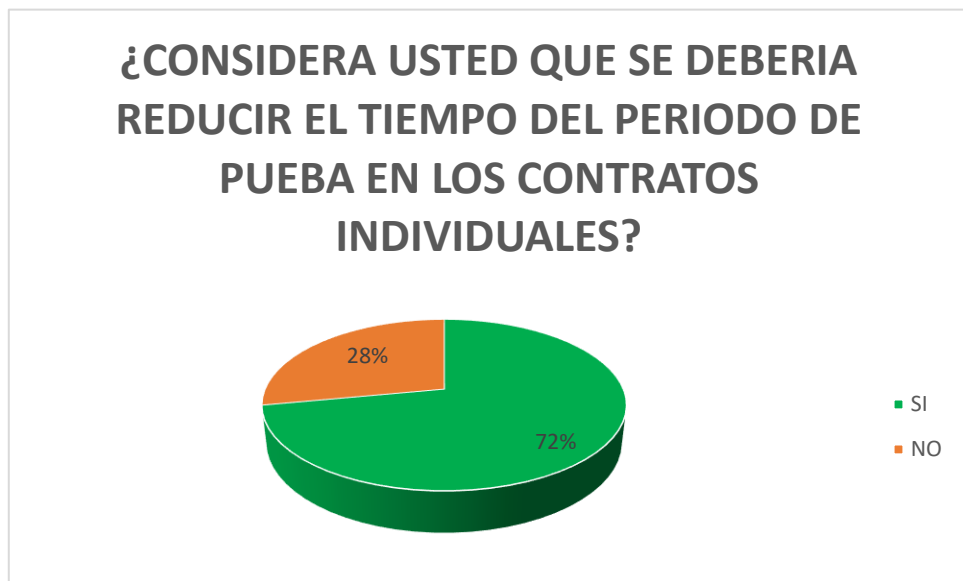
4. ¿CONSIDERA USTED QUE SE DEBERIA REDUCIR EL TIEMPO DEL PERIODO DE PUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES?

Tabla 4 Reducción del periodo de prueba

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	18	72%
NO	7	28%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 4 Razón social de una empresa



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 72% considera que el tiempo del periodo de prueba tiene que ser reducido a un máximo de 30 días, ya que , es tiempo suficiente para demostrar las habilidades y destrezas para la actividad encomendada; mientras que el 28% de los encuestados manifiestan que es un tiempo perfecto ya que es ahí cuando el empleador puede determinar si quiere que ese trabajador se quede por varios años en su empresa.

5. ¿CREE USTED QUE SE DEBERÍA ANULAR ESTE TIPO DE CONTRATOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL?

Tabla 5 Anulación

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	16	64%
NO	9	36%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 5 Anulación



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 64% de los encuestados manifiestan que este tipo de contratos deberían desaparecer del ordenamiento jurídico laboral, ya que lo único que provocan es una vulneración de los derechos de los trabajadores, ya que al presentar su hoja de vida justifican ser aptos para el puesto de trabajo.

6. ¿SABE USTED, SI EN EL CONTRATO A PRUEBA EL EMPLEADOR TIENE QUE AFILIAR AL TRABAJADOR?

Tabla 6 Afiliación

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	9	36%
NO	16	64%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 6 Afiliación



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 64% de los encuestados desconoce y que al establecerse una relación laboral entre empleador y trabajador el primero debe afiliar a su trabajador en razón de qué debe acceder a los beneficios establecidos en la Seguridad Social esto porque pueden suscitarse algunos accidentes laborales dentro del trabajo a prueba sin embargo por falta de desconocimiento no exige

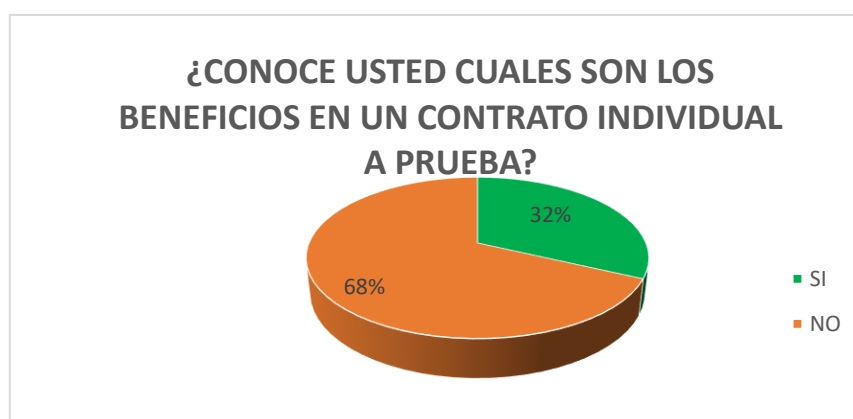
7. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS BENEFICIOS EN UN CONTRATO INDIVIDUAL A PRUEBA?

Tabla 7 Beneficios

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	8	32%
NO	17	68%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 7 Beneficios



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 64% de los encuestados desconocen los beneficios que este tipo de contrato tiene para ofrecerle por ejemplo una remuneración, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad y Social y que una vez superado el contrato a prueba este puede convertirse en un contrato indefinido de trabajo lo cual genera estabilidad para el trabajador, mismo que no puede ser interrumpido de una forma tan simple ya que debe ajustarse a las causales establecidas en el artículo 169 del Código de Trabajo, Es decir si no se cumple con estas causales estaría existiendo una vulneración a la estabilidad laboral lo cual demandaría a establecerse una indemnización por despido intempestivo.

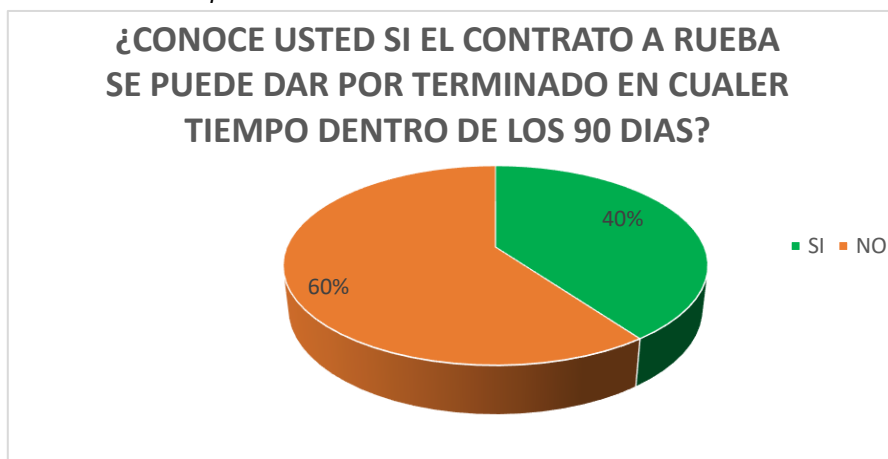
8. ¿CONOCE USTED SI EL CONTRATO A RUEBA SE PUEDE DAR POR TERMINADO EN CUALER TIEMPO DENTRO DE LOS 90 DIAS?

Tabla 8 Tiempo de terminación

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	10	40%
NO	15	60%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico No. 8 Tiempo de terminación



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Análisis

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 60% de los encuestados desconocen que este tipo de contratos tienen esa característica que tanto el empleador como un trabajador pueden dar por terminado este tipo de contrato a prueba ya sea porque el empleador no está satisfecho por el trabajo realizado por el trabajador o no cumple las condiciones que él buscaba para desarrollar la labor, así como también el trabajador puede dar por terminado este contrato de pruebas cuando el mismo no se siente satisfecho ya sea con la remuneración o con el trato del empleador.

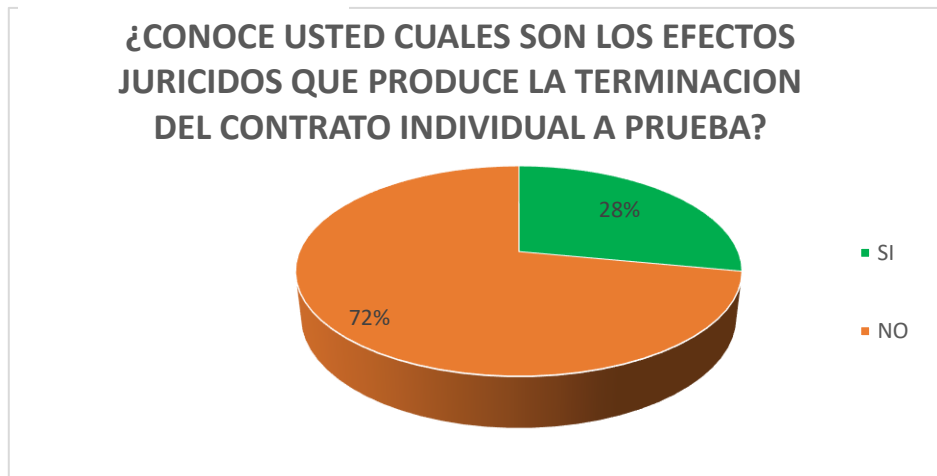
9. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS EFECTOS JURICIDOS QUE PRODUCE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL A PRUEBA?

Tabla 9 Efectos jurídicos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	7	28%
NO	18	72%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

Gráfico 9 Efectos jurídico



Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta realizada sobre el contrato individual de trabajo a prueba y el ejercicio pleno al derecho al trabajo en el cantón san miguel en el año 2021.

ANALISIS

Realizada la tabulación de los resultados obtenidos en base a las encuestas (Anexo 1), se evidencia en un 72% de los encuestados desconoce cuáles son los efectos jurídicos como por ejemplo el primero que puede dar por terminado el empleador en el cual se le liquidará de acuerdo a su tiempo de trabajo y no corresponde a una indemnización por despido porque la figura de contrato a prueba tiene características de que puede ser terminado en cualquier tiempo dentro de los 90 días, sin embargo de igual forma el trabajador interrumpe este contrato a prueba los efectos jurídicos que pueden darse es

una renuncia voluntaria o un desahucio que solo tiene beneficio a una que se liquide con lo que se está pendiente, es decir la remuneración que puede darse, ahora bien si es que el contrato a prueba supera los 90 días y el empleador da por terminado el contrato se estaría configurando un despido intempestivo porque la norma es clara al establecer de que si se supera los 90 días del contrato a prueba se convierte en un contrato indefinido de trabajo y los efectos jurídicos sería una indemnización por despido intempestivo más los beneficios de ley, es decir, calcular el proporcional de la décimo tercero, décimo cuarto, desahucio, vacaciones y las remuneraciones pendientes que están impagas.

DISCUSION

Mediante las encuestas realizadas a los diferentes abogados en libre ejercicio y la ciudadanía en general, se puede observar que la falta de estabilidad laboral y el desconocimiento que esto genera permite que se vulneren varios derechos con el contrato individual con periodo de prueba, uno de ellos es el derecho a la afiliación al seguro social, y esto se da por la falta de conocimientos los trabajadores no lo exigen a sus empleadores, aun estando en periodo de prueba.

Como ya se ha mencionado el derecho al trabajo, se ve vulnero debido a la falta de estabilidad que mantienen este tipo de contratos, son 90 días en el que el trabajador puede ser despedido de manera unilateral, perjudicándole así el derecho a tener un trabajo que le garantice estabilidad económica social y satisfaga las necesidades de su familia.

4.2. Beneficiarios

4.2.1. Beneficiarios Directos.

Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso directo al presente proyecto.

4.2.2. Beneficiarios Indirectos.

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general, niños niñas y adolescentes y abogados en libre ejercicio que podrían tener interés en utilizar los resultados generados con el presente proyecto de investigación, aunque no participen directamente en el desarrollo del mismo.

4.3. Transferencia de resultados

Los resultados de la investigación realizada serán en primer lugar transferida en la respectiva defensa de grado, consecutivamente con la publicación de este proyecto de investigación en el repositorio digital de la Universidad Estatal de Bolívar, los resultados serán compartidos a la sociedad en general, para que los hallazgos encontrados en esta investigación puedan ser utilizados para nuevas investigaciones.

5. Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El contrato individual de trabajo a prueba, es utilizado por la gran parte de empleadores en el cantón San Miguel y lo hacen ajustados en la normativa legal que rige para el derecho laboral pero la misma es incompatible con los principios que sustenta nuestra Constitución y el Derecho del Trabajo, razón por la cual debe ser retirado de nuestro ordenamiento jurídico.
- Al aplicar el contrato individual de trabajo a prueba en el cantón San Miguel se atenta, contra el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores San Migueños, ya que no están prevaleciendo las normas contractuales, en abierta contravención a la supremacía constitucional, ya que la misma manifiesta El trabajo es un derecho y un deber social, que el derecho al trabajo es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.
- El contrato individual de trabajo a prueba viola el Art. 33 de la Constitución de la República y pone en duda la misión del Estado de garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, porque la normativa los deja a merced del empleador, y le da la potestad de que este pueda dar por terminado el contrato que cualquier momento.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que por medio de la Asamblea Nacional se realice una reforma al Código de Trabajo para eliminar el periodo de prueba, por contravenir expresamente con los principios en que se sustenta nuestra Constitución y el Derecho del Trabajo.
- Se recomienda que todos los contratos de trabajo a prueba, sea vigilado a cabalidad por el Ministerio de Trabajo, quienes deberán garantizar el cumplimiento de los compromisos contractuales entre los trabajadores y empleadores.
- Que la Inspectoría del Trabajo garanticen la no vulneración de los derechos del trabajador que laboral mediante contrato Individual con periodo de prueba.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso, M. (1975). *Curso del Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel.
- Anbar. (1998). *Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana* (Vol. IV). Ecuador, Cuenca : fondo de cultura ecuatoriana. Recuperado el 2022
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República Del Ecuador*. Quito - Ecuador: Departamento Jurídico Editorial de la Corporacion De Estudios y Publicaciones.
- Bidart, G. (2000). *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Ediar.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de decho laboral*. Bibliografica Omeba .
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario Jurídico Elemental* (1 ed., Vol. 1). Eliasta.
Recuperado el 20 de 08 de 2022
- Cabellanas de Torres, G. (1982). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta S.R.L.
- Codigo Civil Ecuatoriano. (2019). *Codigo Civil*. Quito: Registro Oficial N°96.
- Codigo de Trabajo. (2022). *contrato individual de trabajo* .
- Cueva, M. D. (1975). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa.
- Cueva, M. D. (1998). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa .
- Díez Picazo, L. (2003). *Sistema de Derechos Fundamentales*. Thomson Civitas.
- Enciclopedia-juridica. (S/F). *Enciclopedia-juridica*. Recuperado el 07 de 10 de 2022, de
Enciclopedia-juridica: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>
- Enciclopedia-juridica.com. (s/f). *Enciclopedia-juridica.com*. Obtenido de Enciclopedia-juridica.com.:
<https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/3BRxRuwnsIM6tqQjtXxGWV/lists/2LjStjJvwOJQ0nb4jCPn1m/>
- Fernando, A. (2009). *“Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana”*. Quito: Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Ferrari, F. D. (1996). *Derecho del trabajo* (3 ed.). Buenos Aires-Argentina : Depalma.

Fuente, H. D. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Buenos Aires: Fidenter.

Fundacion Tomas Moro . (2001). *Diccionario Juridico Espasa*. Espasa Calpe.

Garcés, H. (2000). *Investigación Científica*. Abya- Yala.

González, H. (18 de 08 de 2008). *¿Tienen validez los contratos a prueba?.* Obtenido de www.elsiglodedurango.com.mx/.../177814.tienen-validez-los-contrat

González, P. (2010). *La buena fe en las relaciones laborales*. . La Ley Gran Cuyo.

Gutiérrez, A. (1995). *Curso de Investigación y Metodología del Estudio*. Andina.

Gutiérrez, A. (1992). *Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía*. Ediciones Serie Didáctica A.G.

Gutiérrez, M. (1993). *Seguridad jurídica y administración pública en el siglo XXI*. Jurídica de Chile.

Jurídico, D. (s/f). *Diccionario Jurídico*. Recuperado el 10 de 2022, de Diccionario Jurídico: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/imprescriptible/>

Martínez, J. (03 de 2014). <https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/>. Obtenido de <https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/>: <https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/>

Mayorga, J. (2008). *Doctrina, teoría y práctica en materia laboral*. Legal.

Mejía, R. (2010). *Derecho al trabajo*. Asociación Nacional de Periodistas del Perú.

Moran , M., Ortega , I., Arguello, Y., & Sanchez , V. (2015). *Tipos de Investigacion*. Universidad Nacional Experiental Francisco Miranda.

Munch, L. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Trillas.

Mundaray, M. (2014). *El procedimiento de estabilidad laboral. La estabilidad y mecanismos de protección y tutela*. Obtenido de www.postgradofcjp.net.ve/docs/programas/2012/.../est_lab.pdf

Obando, J. (2016). *Derecho laboral*. La editorial.

- Ochoa, G. (1996). *Compendio Práctico del Contrato individual del Trabajo en el Ecuador*. Universidad.
- Ochoa, G. (2002). *Compendio Práctico del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Editorial Del Arco.
- Regalado, L. (1999). *Métodos y Técnicas de estudio*. Abya-Yala.
- Robalino, I. (2006). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo.
- Rodriguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (Vol. 4). Buenos Aires-Argentina.
- Rojas, F. (12 de Octubre de 2019). *Método dogmático en Derecho*. Obtenido de La Época: <https://www.la-epoca.com.bo/2019/10/12/metodo-dogmatico-en-derecho/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20dogm%C3%A1tico%20propone%20estudiar,la%20doctrina%20y%20la%20jurisprudencia>.
- Rombola, N., & Reiboras, L. (2004). *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales*, (Vol. I). Buenos Aires , Argentina: Ruy Díaz.
- Santillan, F. (2011). *Derechos que vulnera el trabajo infantil según la doctrina de protección integral y la normativa ecuatoriana*. . Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Trabajo, C. D. (2012). *codigo del trabajo*. Quito: Asamblea Nacional.
- Trujillo, J. (2008). *Derecho del trabajo*. Quito: Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.
- UNHCR ACNUR. (2019). *Trabajo infantil: qué es, causas y consecuencias*. Obtenido de https://eacnur.org/blog/trabajo-infantil-que-es-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- Valencia, H. (1979). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Editorial Universitaria.
- Viteri, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito: Produgrafil center.

ANEXO 1



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



**Tema: “EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA Y EL EJERCICIO
PLENO AL DERECHO AL TRABAJO EN EL CANTON SAN MIGUEL EN EL AÑO
2021”**

El proyecto busca analizar como el contrato individual a prueba vulnera la estabilidad y por ende vulnera los derechos de los trabajadores, y por medio de esta encuesta obtendremos una información clara para una comprensión más precisa sobre este tema.

Objetivo: Recolectar información clara y precisa acerca de la vulneración al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Indicación: Solicitamos su colaboración para el llenado de la siguiente encuesta, marcando con una x la respuesta de su elección, en las preguntas con múltiples opciones pueden ser marcadas más de una opción.

1. ¿CONOCE USTED LO QUE ES EL CONTRATO INDIVIDUAL A PRUEBA?

SI

NO

2. ¿CONSIDERA USTED QUE EL TIEMPO ESTABLECIDO PARA EL PERIODO DE PRUEBA ES EXCESIVO Y VULNERA EL DERECHO DEL TRABAJADOR?

SI

NO

3. ¿CONSIDERA USTED, SI EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PRUEBA CUMPLE CON LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES Y LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS EN LO QUE DICE RELACIÓN CON LA DIGNIDAD Y ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR?

SI

NO

4. ¿CONSIDERA USTED QUE SE DEBERIA REDUCIR EL TIEMPO DEL PERIODO DE PUEBA EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES?

SI

NO

5. ¿CREE USTED QUE SE DEBERÍA ANULAR ESTE TIPO DE CONTRATOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL?

SI

NO

6. ¿SABE USTED, SI EN EL CONTRATO A PRUEBA EL EMPLEADOR TIENE QUE AFILIAR AL TRABAJADOR?

SI

NO

7. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS BENEFICIOS EN UN CONTRATO INDIVIDUAL A PRUEBA?

SI

NO

8. ¿CONOCE USTED SI EL CONTRATO A RUEBA SE PUEDE DAR POR TERMINADO EN CUALER TIEMPO DENTRO DE LOS 90 DIAS?

SI

NO

9. ¿CONOCE USTED CUALES SON LOS EFECTOS JURICIDOS QUE PRODUCE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL A PRUEBA?

SI

NO

ANEXO 2

FOTOGRAFÍA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS















