**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

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

**CARRERA DE DERECHO**

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADO

**TÍTULO**

# "La estabilidad laboral, una garantía no aplicable a todo tipo de contratos de trabajo en Guaranda, año 2022".


**AUTOR**

Alex Fernando Vasquez Chariguaman

**TUTOR**

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN


**GUARANDA – ECUADOR**

**2023**

# CERTIFICACIÓN DE AUTORIA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón,** en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor: **Alex Fernando Vasquez Chariguaman,** egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: **"LA ESTABILIDAD LABORAL, UNA GARANTÍA NO APLICABLE A TODO TIPO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN GUARANDA, AÑO 2022",** mismo que cuenta 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 al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**Tutor del Proyecto**

# DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo; **Alex Fernando Vasquez Chariguaman,** portador de la cédula **No 0202275855,** egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **"LA ESTABILIDAD LABORAL, UNA GARANTÍA NO APLICABLE A TODO TIPO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN GUARANDA, AÑO 2022",** es de mi autoría, con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón,** docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo del Proyecto de Investigación, he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrafías, jurisprudencia y doctrina actualizada que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación

Atentamente;

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narváez
GUARANDA - ECUADOR

Alex Fernando Vasquez Chariguaman
C.C 0202275855

**Autor**

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
GUARANDA - ECUADOR

rio...

N° ESCRITURA 20240201003P01090

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: VASQUEZ CHARIGUAMAN ALEX FERNANDO

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000006077

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día seis de Mayo del dos mil veinticuatro, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda,** comparece el señor **VASQUEZ CHARIGUAMAN ALEX FERNANDO**, de estado civil soltero de ocupación estudiante, domiciliado en la Parroquia Guanujo del Cantón Guaranda Provincia Bolívar, con celular número (0983735235), su correo electrónico es alex_vasquez1996@hotmail.com , por sus propios y personales derechos, a quien de obligarse y de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado **"LA ESTABILIDAD LABORAL, UNA GARANTÍA NO APLICABLE A TODO TIPO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN GUARANDA, AÑO 2022"**, Es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

VASQUEZ CHARIGUAMAN ALEX FERNANDO
C.C. 0202275855

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

El Nota..

# REPORTE DE SIMILITUD DEL TURNITIN

Reporte de similitud
III

NOMBRE DEL TRABAJO
**TESIS ALEX VASQUEZ-COMPLETA_docx**

AUTOR
**Alex Vasquez**

RECUENTO DE PALABRAS
**9760 Words**

RECUENTO DE CARACTERES
**54206 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS
**63 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO
**142.9KB**

FECHA DE ENTREGA
**Mar 11, 2024 4:11 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME
**Mar 11, 2024 4:12 PM GMT-5**

**6% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**Excluir del Reporte de Similitud**

- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Fuentes excluidas manualmente



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

Yo; Alex Fernando Vasquez Chariguaman, portador de la Cédula de Identidad No 0202275855, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"La estabilidad laboral, una garantía no aplicable a todo tipo de contratos de trabajo en Guaranda, año 2022".**Modalidad presencial, 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.

Alex Fernando Vasquez Chariguaman

Autor

# DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico a Dios y además a mis Padres quienes con su esfuerzo y apoyo se han convertido es un pilar fundamental en mi carrera profesional.

**Alex Fernando**

# AGRADECIMIENTO

Dedicar una obra literaria era una manera de agradecer los favores que los mecenas y protectores hacían a los escritores. En el Siglo de Oro abundaron las dedicatorias dirigidas a los grandes señores, que las consideraban como un medio de vincularse a la fama del escritor y las agradecían con recompensas pecuniarias, nombramientos y otras distinciones.

**Alex Fernando Vasquez Chariguaman**

# INDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORIA ..... I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA ..... II
REPORTE DE SIMILITUD DEL TURNITIN ..... III
DEDICATORIA ..... IV
AGRADECIMIENTO ..... V
CAPÍTULO I: PROBLEMA ..... 1
TÍTULO ..... 1
1.1 RESUMEN ..... 2
ABSTRACT ..... 4
1.2 INTRODUCCIÓN ..... 6
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 9
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 10
1.5 HIPÓTESIS ..... 11
1.6 VARIABLES ..... 11
1.7 OBJETIVOS ..... 12
OBJETIVO GENERAL ..... 12
OBJETIVOS ESPECIFICOS ..... 12
1.8 JUSTIFICACION DEL TEMA ..... 13
CAPITULO II – MARCO TEÓRICO ..... 14
2. Marco Teórico ..... 14
CAPITULO III: METODOLOGÍA ..... 31
3.1 Metodología ..... 31
3.2 Método de investigación ..... 31
3.3 Tipos de investigación ..... 31
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... 33
3.5 Criterio de inclusión y criterio de exclusión ..... 34
3.6 Población y Muestra ..... 34
3.7 Localización geográfica del estudio ..... 35
4.1. Resultados ..... 36

4.2 Discusión ..... 47
CAPITULO V ..... 49
5.1. Conclusiones ..... 49
5.2 Recomendaciones ..... 50
BIBLIOGRAFÍA ..... 51
ANEXOS ..... 55
ANEXO I ..... 56
ENCUESTA ..... 56
ANEXO II ..... 58

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1…**.....*Porcentaje de personas que saben de la estabilidad laboral.*

**Tabla 2…**.....*Porcentaje de trabajadores que tienen permanencia laboral.*

**Tabla 3…**.....*Leyes laborales que garantizan estabilidad laboral.*

**Tabla 4…**.....*Tipo de relación laboral.*

**Tabla 5…**.....*Tipo de contrato de trabajo.*

**Tabla 6…**.....*Informalidad laboral.*

**Tabla7…**.....*Presencia de extranjeros.*

**Tabla 8…**.....*Imposición por parte del empleador.*

**Tabla 9…**.....*Trabajadores que son acosados laboralmente.*

**Tabla 10.....** *El Estado garantizando el derecho al trabajo.*

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Ilustración 1…** ..... *Porcentaje de personas que saben de la estabilidad laboral.*

**Ilustración 2…** ..... *Porcentaje de trabajadores que tienen permanencia laboral.*

**Ilustración 3.....** *Leyes laborales que garantizan estabilidad laboral.*

**Ilustración 4…** ..... *Tipo de relación laboral.*

**Ilustración 5…** ..... *Tipo de contrato de trabajo.*

**Ilustración 6…** ..... *Informalidad laboral.*

**Ilustración 7.....** *Presencia de extranjeros.*

**Ilustración 8…** ..... *Imposición por parte del empleador.*

**Ilustración 9…** ..... *Trabajadores que son acosados laboralmente.*

**Ilustración 10…** ..... *El Estado garantizando el derecho al trabajo.*

# CAPÍTULO I: PROBLEMA

# TÍTULO

**“LA ESTABILIDAD LABORAL, UNA GARANTÍA NO APLICABLE A TODO TIPO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN GUARANDA, AÑO 2022”.**

## 1.1 RESUMEN

Dentro de los principios rectores del derecho laboral está el principio de continuidad o estabilidad laboral según el cual todo trabajador tiene el derecho de permanecer el mayor tiempo posible en su trabajo hasta cuando cumple su edad productiva y se acoge a la jubilación o hasta cuando aplicando una causa legal para terminar la relación laboral se concluye lo mismo.

De hecho el objeto fundamental de toda persona trabajadora es buscar una estabilidad laboral en su trabajo y esto debe garantizarse a través de todo tipo de contrato laboral, por ello el Art.14 del Código del Trabajo establece como contrato tipo en el derecho laboral ecuatoriano el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

El objetivo de la presente investigación radica precisamente en identificar la aplicación del derecho a la estabilidad laboral en la mayoría de actividades laborales que se realizan en una relación laboral.

Si bien es cierto el Código de Trabajo Ecuatoriano trae una serie de modalidades de contratos de trabajo en los cuales precisamente la estabilidad laboral no es el sustento de los mismos así tenemos por ejemplo en el contrato de obra cierta, por tarea o a destajo en los cuales el plazo constituye una mera referencia ya que el objeto fundamental del contrato es la conclusión de la obra.

También nuestra legislación a partir del año 2015 introdujo el contrato por la naturaleza o giro del negocio según el cual se vincula a un trabajador únicamente por el periodo de tiempo que dure la actividad o proyecto para el que se requiere al trabajador, limitando a cierto tiempo la estabilidad laboral.

En los últimos años mediante acuerdos ministeriales se han creado modalidades contractuales como el contrato productivo, contrato joven, el contrato turístico, el de emprendimiento donde se han fijado como periodos de contratación un año con la posibilidad de ser renovados un año más es decir que en el mejor de los casos el trabajador se vincularía hasta por dos años en una actividad laboral determinada, evidenciándose el no cumplimiento del derecho de continuidad o estabilidad laboral.

Para realizar esta investigación he procedido a revisar la normativa legal y la doctrina jurídica primero en relación a la estabilidad laboral y luego a la clasificación del contrato de trabajo.

En la realización de la investigación se utilizará el método descriptivo con el cual describiré las características del fenómeno que se está estudiando, en este caso el derecho a la estabilidad laboral. Con la metodología explicativa, identificare y determinare las causas del problema que está siendo objeto de estudio.

Este trabajo investigativo me permitirá realizar el análisis jurídico sobre el derecho de estabilidad laboral y la protección del mismo en la normatividad jurídica laboral ecuatoriana, así también indagare sobre los efectos jurídicos que se producen al momento de irrespetar este principio de estabilidad laboral.

**Palabras claves:** Estabilidad laboral, garantía, contrato de trabajo, trabajador.

## ABSTRACT

Among the guiding principles of labor law is the principle of continuity or job stability according to which every worker has the right to remain in his job for as long as possible until he reaches his productive age and retires or until he retires. Applying a legal cause to terminate the employment relationship concludes the same.

In fact, the fundamental objective of every working person is to seek job stability in their work and this must be guaranteed through all types of employment contracts, which is why Art. 14 of the Labor Code establishes a standard contract in labor law. Ecuadorian the employment contract for an indefinite period.

The objective of this research lies precisely in identifying the application of the guarantee of job stability in the majority of work activities carried out in an employment relationship.

Although it is true that the Ecuadorian Labor Code includes a series of modalities of employment contracts in which job stability is not their basis, for example, we have, for example, certain work contracts, by task or piecework, in which The deadline constitutes a mere reference since the fundamental object of the contract is the completion of the work.

Also, our legislation starting in 2015 introduced the contract due to the nature or line of business according to which a worker is linked only for the period of time that the activity or project for which the worker is required lasts, limiting job stability for some time.

In recent years, through ministerial agreements, contractual modalities have been created such as the productive contract, the youth contract, the tourism contract, the entrepreneurship contract where contract periods have been set for one year with the possibility

of being renewed for another year, that is, that in the best of cases the worker would be involved in a specific work activity for up to two years, evidencing non-compliance with the right to continuity or job stability.

To carry out this research I have proceeded to review the legal regulations and legal doctrine first in relation to job stability and then to the classification of the employment contract.

In carrying out the research, the descriptive method will be used with which I will describe the characteristics of the phenomenon being studied, in this case the right to job stability. With the explanatory methodology, I will identify and determine the causes of the problem that is being studied.

This investigative work will allow me to carry out the legal analysis on the right to job stability and its protection in the Ecuadorian labor legal regulations, and I will also investigate the legal effects that occur when this principle of job stability is not respected.

**Keywords:** Job stability, guarantee, employment contract, worker.

## 1.2 INTRODUCCIÓN

El La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador. (Loayza, 2021, pág. 14)

> La estabilidad en el empleo es un derecho de los trabajadores para conservar su trabajo durante todo el tiempo pactado o determinado en la ley para la duración de la relación de trabajo puede perderse sólo si existe una causa legalmente justificada para la recisión sin responsabilidad para el patrón. Por tanto, este derecho se adquiere desde el momento mismo del nacimiento de la relación de trabajo. (Scielo, 2021)

El derecho a la estabilidad laboral ha sido un derecho que se ha venido configurando en el transcurso del tiempo en atención a satisfacer una necesidad básica que tiene el trabajador cual es la de producir y la de obtener un sustento económico, por lo tanto con el trascurso del tiempo inclusive la legislación ha ido adecuando su normatividad en relación a garantizar la estabilidad del trabajador.

En el derecho laboral ecuatoriano inicialmente se estableció como el contrato tipo al contrato por tiempo fijo garantizando un periodo de estabilidad del trabajador por un año y en el caso de no ser notificado mediante el desahucio se renovaba por un año adicional, en estas circunstancias legales se observaba en las entidades públicas y privadas del personal regulado por el Código del Trabajo una permanente rotación cada año o cada dos años lo

que implicaba una afectación no solo al derecho de estabilidad laboral sino también a la posibilidad de generar otros derechos laborales como por ejemplo derecho a la organización colectiva, el derecho al fondo de reserva y en si a obtener otros derechos que se van garantizando en relación al paso del tiempo ya que una de las características del contrato de trabajo es que es de tracto sucesivo.

> El trabajo, sin lugar a dudas, es una de las principales y más brillantes manifestaciones de la especie humana. El hombre en sus inicios 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 causa- das por la naturaleza; y es así que a lo largo de la historia el ser humano fue constituyendo su primera forma de desarrollo productivo, claro está con las limitaciones propias de cada época. (Loayza, 2021, pág. 13)

A partir del año 2015 con la Ley de Justicia Laboral aparentemente se pretende solucionar este inconveniente y se reforma al Art.14 del Código del Trabajo en el cual el contrato tipo en la legislación ecuatoriana ya no es el contrato a plazo fijo sino el contrato por tiempo indefinido pretendiendo garantizar la permanecía o estabilidad del trabajador.

Sin embargo de aquello se mantiene en el Código del Trabajo modalidades contractuales que no garantizan un periodo de estabilidad laboral sino más bien se enfocan a la pronta ejecución de una obra como es por ejemplo el contrato de obra cierta, por tarea y a destajo, o vinculando al trabajador por periodos pre establecidos como sucede con los contratos por la naturaleza o giro del negocio, contrato joven y el contrato de emprendimiento, contrato productivo o el contrato turístico.

El fin 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 producir, no se incapacite para hacerlo por su edad, accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, ni incurra en faltas sancionadas que culminen con la terminación del contrato individual de trabajo. Es preciso considerar que esta protección ha de depender siempre de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que se da la relación laboral; además de los factores políticos, históricos, sociales o culturales. (Loayza, 2021, pág. 16)

Por tanto dentro de la problemática de la investigación que se ha planteado se puede manifestar que la garantía de la estabilidad laboral prevista en el Código de Trabajo Ecuatoriano no se puede aplicar en todas las modalidades contractuales previstas en la normativa jurídica.

Lo que es estabilidad laboral en el empleo es la seguridad que se le da a un individuo sobre la conservación de su puesto de trabajo. Un empleo con un alto nivel de estabilidad es aquel en que la persona tiene pocas posibilidades de perderlo. Tanto los gobiernos como los individuos están motivados para conseguir mayores niveles de seguridad laboral a través de la legislación laboral, donde se aprueban leyes que hacen ilegal el despido arbitra- rio de empleados por determinados motivos. Los individuos pueden influir en su grado de lo que es estabilidad laboral aumentando sus habilidades a través de la educación y la experiencia, o trasladándose a un lugar más favorable para así tener más empleabilidad, es decir, su capacidad de mantener el empleo. (Euroinnova, 2019)

## 1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Código de Trabajo Ecuatoriano en vigencia, en el Art.14 dispone que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo.

La norma legal antes citada, exceptúa del derecho de estabilidad a los contratos por obra cierta que no sean habituales en la empresa, a los contratos eventuales ocasionales y de temporada y a los de aprendizaje.

Si bien es cierto, uno de los principios generales del Derecho Laboral Ecuatoriano es el principio de estabilidad o continuidad laboral, según el cual el trabajador debe conservar su trabajo hasta cuando se desvincule a causa de su jubilación o hasta cuando se produzca una causal de las previstas en el Art.169 del Código de Trabajo para terminar la relación laboral, esto es desahucio, visto bueno, caso fortuito o fuerza a mayor u otra que sea aplicable al caso.

Analizada la norma invocada, se determina entonces que la garantía de estabilidad laboral está consagrada únicamente en beneficio de aquellos trabajadores que hayan suscrito un contrato de trabajo por tiempo indefinido, quedando desprotegidos aquellos trabaja- dores que suscriben un contrato de obra cierta, eventual, temporal u ocasional, tipos de con- tratos especiales que si bien es cierto la norma legal establece un plazo de duración y que en los contratos por obra cierta son meramente referenciales, pero que no garantiza la vinculación del trabajador hasta la conclusión efectiva de la obra o hasta que desaparezca la eventualidad o la ocasionalidad que provoco la contratación laboral.

En los últimos años, el Ministerio de Trabajo mediante la emisión de acuerdos Ministeriales ha creado modalidades de contratos de trabajo especiales como el contrato joven, el contrato de emprendimiento, el contrato productivo, y el contrato turístico, en los cuales se ha establecido como plazo de duración un año, entonces en estos contratos se limita la estabilidad laboral del trabajador tan solo a un año y no más.

De la gran clasificación que trae el Código de Trabajo en relación a los contratos de trabajo, queda evidenciado que la mayoría de dichos contratos no gozarían de esta garantía de estabilidad laboral en favor del trabajador ecuatoriano.

## 1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿La garantía de la estabilidad laboral prevista en el Código de Trabajo Ecuatoriano no es aplicable en todas las modalidades contractuales permitidas por la Ley?

## 1.5 HIPÓTESIS

El Código del Trabajo Ecuatoriano no garantiza estabilidad laboral en todas las modalidades contractuales.

## 1.6 VARIABLES

### Variable dependiente

El Código del Trabajo Ecuatoriano.

### Variable independiente

No garantiza estabilidad laboral en todas las modalidades contractuales.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Identificar el no cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral que tienen los trabajadores cuando suscriben algunos contratos laborales de los previstos en el Código del Trabajo.

### Objetivos Específicos

- Analizar jurídicamente el alcance y la aplicación del derecho a la estabilidad laboral en favor de los trabajadores.
- Demostrar que en muchas clases de contratos laborales, no se puede aplicar el derecho a la estabilidad laboral para los trabajadores.

Identificar las razones que hacen inaplicables el derecho a la estabilidad laboral en varias modalidades contractuales previstas en nuestra legislación.

## 1.7 JUSTIFICACION DEL TEMA

La principal justificación que motiva la realización de este trabajo de investigación está precisamente garantizada en la norma constitucional ecuatoriana cuando se establece que el trabajo es un derecho y un deber social pues partiendo de ello las demás leyes tiene que garantizar la aplicación efectiva de ese derecho al trabajo dotándole al trabajador de continuidad o estabilidad en su empleo.

Al ser el tema de trabajo uno de los temas más importantes para la población ecuatoriana y al haberse convertido el desempleo en uno de los problemas graves que afecta al Ecuador se justifica plenamente el que se aborde este tema de la estabilidad laboral, ya que el anhelo y el deseo de todo ciudadano que forma parte de la población económicamente activa es contar con una fuente de empleo segura, estable y permanente.

El desarrollo de esta investigación es factible ya que se cuenta con fuentes de investigación de donde se puede recabar información necesaria para el desarrollo del trabajo.

Esta investigación pretende constituirse en un aporte para la discusión y el análisis jurídico del derecho al trabajo como un derecho, como una garantía y como un deber del Estado para conseguir un estado productivo, equilibrado y seguro.

# CAPITULO II – MARCO TEÓRICO

## 2. Marco Teórico

Por su parte, (Pose, 2005), explica que la estabilidad laboral, a la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador.

El En el Ecuador la estabilidad laboral suele estar más relacionada con los contratos indefinidos, donde el empleado es contratado sin un plazo específico y tiene la expectativa de mantener su empleo mientras cumple con sus deberes y no incurre en infracciones graves, es importante que tanto los trabajadores como los empleados comprendan los términos y las condiciones de sus contratos laborales, ya que esto afecta directamente a sus derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo.

La estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará 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.

Según (Socorro, 2006) la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la

adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Es por ello que al lograr alcanzar este nivel de satisfacción, el individuo puede llegar a tener una mejor condición de vida porque estaría logrando cubrir muchos requerimientos y luego pasaría a escalar otros que le permitan seguir creciendo hasta lograr superarse.

**Estabilidad laboral en el Ecuador**

La estabilidad laboral reforzada, constituye la aplicación del principio de continuidad, que permite al trabajador conservar su puesto de trabajo, aún en contra de la voluntad del empleador y así evitar su despido. La garantía de estabilidad reforzada a favor de las víctimas de riesgos de trabajo, actualmente en el Ecuador no se encuentra reconocida en la ley, sino en fallos jurisprudenciales de la Corte Constitucional, que han sentado líneas importantes reconociendo este beneficio. (VALVERDE TORRES YANHET LUCIA, 2021, pág. 06)

La estabilidad laboral en Ecuador puede variar según varios factores, y la situación económica y política puede influir en el mercado laboral, ya que es muy importante estar informado sobre las leyes laborales, conocer sus derechos como trabajador y estar preparado para enfrentar posibles desafíos en el mercado laboral.

La legislación laboral en Ecuador proporciona protecciones para los trabajadores, como la estabilidad laboral y los derechos laborales fundamentales, como el salario mínimo, las horas de trabajo y los beneficios sociales, ha habido preocupaciones sobre su implementación y aplicación efectiva.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece reglas sobre la estabilidad laboral de los trabajadores en el sector público. Además, el Código del Trabajo regula las relaciones laborales en el sector privado, abordando cuestiones como el despido, los contratos laborales y los derechos y obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, a pesar de estas protecciones legales, los trabajadores han expresado inquietudes sobre la prevalencia de la informalidad laboral y la vulnerabilidad a la que se enfrentan muchos trabajadores, especialmente aquellos en el sector informal y los trabajadores migrantes.

La estabilidad laboral puede estar sujeta a cambios en las condiciones económicas y políticas del país, así como a reformas legislativas. Es esencial que los gobiernos y las instituciones relevantes continúen promoviendo un entorno laboral estable y seguro para los trabajadores, garantizando el cumplimiento efectivo de las leyes laborales y fomentando un diálogo constructivo entre los trabajadores y los representantes de los trabajadores. La estabilidad laboral en Ecuador, al igual que en otros países, puede variar dependiendo de varios factores, incluyendo la situación económica, las políticas gubernamentales y la industria en la que se trabaja.

> El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia. Ante esa incertidumbre, la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto las empresas como los empleados tendrán igual

> responsabilidad para garantizar su presencia. En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovar y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones que se intereses en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo. (Scielo, 2010)

A continuación, proporcionaré una descripción general de la estabilidad laboral en Ecuador que es lo siguiente:

**Legislación laboral:** Ecuador tiene leyes laborales que protegen los derechos de los trabajadores y establecen normas para la relación empleador-empleado; estas leyes incluyen regulaciones sobre contratos de trabajo, salarios mínimos, horas de trabajo y condiciones laborales. La estabilidad laboral está respaldada por leyes que prohíben el despido injustificado y establecen procedimientos para despidos justificados.

**Desempleo:** El desempleo es un factor clave que influye en la estabilidad laboral. Antes de la pandemia de COVID-19, Ecuador tenía una tasa de desempleo que variaba, pero generalmente estaba en un rango moderado. Sin embargo, la pandemia afectó significativamente la economía y el empleo en el país, lo que podría haber tenido un impacto en la estabilidad laboral.

**Sectores económicos:** La estabilidad laboral puede variar según la industria en la que traban las personas, por ejemplo algunos sectores, como la industria petrolera y la construcción, pueden experimentar fluctuaciones debido a factores económicos y políticos; mientras que otros sectores, como la educación y la salud, suelen ofrecer una mayor estabilidad laboral.

**Política laboral:** Los cambios en las políticas gubernamentales pueden influir en la estabilidad laboral, como seria los cambios en las regulaciones laborales, el salario mínimo y los impuestos pueden afectar a trabajadores y empleados.

**Informalidad laboral:** La economía informal también es una parte significativa del mercado laboral en Ecuador. Los trabajadores informales pueden enfrentar una falta de estabilidad laboral y carecer de beneficios y protección laboral.

**Pandemia de COVID-19:** La pandemia ha tenido un impacto significativo en la economía ecuatoriana, con efectos en el empleo y la estabilidad laboral por lo que el gobierno implementó medidas para ayudar a los trabajadores y las empresas durante la crisis.

**Como se genera la estabilidad laboral**

La falta de estabilidad laboral puede constituir un fuerte detonador de estrés e insatisfacción en el trabajo, ya que con ella se fomenta seguridad y compromiso. Entendemos por estabilidad laboral la garantía o seguridad de permanencia en el puesto de trabajo, lo cual implica que el profesional no puede ser despedido sin causa justa y legal. La estabilidad laboral puede estar contemplada en el contrato de trabajo, protegida por la legislación vigente o condicionada a situaciones específicas (embarazos, enfermedades, intervención gubernamental). Si bien los detractores de este tipo de garantías laborales argumentan que su aplicación genera cierta dejadez, la realidad es que (en la mayoría de los casos) los trabajadores estables son una más valía para las empresas. (ILC Academy, 2022)

La estabilidad laboral se genera a través de una combinación de leyes laborales sólidas, prácticas de empleo justas y un entorno económico estable, los factores claves y esenciales y que contribuyen a la estabilidad laboral es mantener un marco legal sólido que

protege los derechos de los trabajadores y establece pautas claras para las relaciones laborales; además, esto puede incluir leyes que regulan el despido, establecen salarios mínimos, protegen contra la discriminación laboral y garantizan condiciones laborales seguras.

Las empresas y obstáculos que implementan políticas y prácticas de empleo justas y equitativas, incluyendo salarios y beneficios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno laboral saludable, tienden a retener a sus empleados por más tiempo y fomentan un ambiente laboral estable.

También es fundamental salvaguardar una economía estable por lo que contribuye en gran medida a la estabilidad laboral ya que las políticas económicas que fomentan el crecimiento sostenible, la inversión y la creación de empleo pueden ayudar a mantener la estabilidad laboral a largo plazo. Ante todo el diálogo entre los trabajadores, los empleadores así como la negociación colectiva, pueden ayudar a prevenir conflictos laborales y resolver disputas de manera constructiva, lo que contribuye a un entorno laboral más estable y productivo.(Montesdeoca,2020)

La capacitación y el desarrollo de habilidades continuo pueden fomentar la estabilidad laboral al mejorar las perspectivas de empleo de los trabajadores y permitirles adaptar- se a los cambios en el mercado laboral; sin embargo la provisión de beneficios laborales como seguro de salud, pensiones y licencia remunerada promueve la estabilidad laboral al brindar seguridad financiera y protección social a los trabajadores y sus familias.

Finalmente la protección contra la discriminación y el acoso laboral garantizar un entorno laboral libre de discriminación y acoso promueve un ambiente laboral seguro y saludable, lo que contribuye a la estabilidad y el bienestar de los empleados.

La estabilidad laboral se genera a través de una combinación de factores, que incluyen leyes laborales sólidas, prácticas de empleo éticas y un entorno económico estable, que estos

factores puede ayudar a generar y mantener un entorno laboral estable y productivo, tanto para los trabajadores como para los empleadores y son los siguientes:

**Legislación Laboral:** Las leyes laborales juegan un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de estabilidad laboral ya que estas leyes regulan las relaciones entre trabajadores y empleados, estableciendo normas para el salario mínimo, las horas de trabajo, las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo y los procedimientos para el despido.

**Contratos Laborales:** La existencia de contratos de trabajo claros y bien redactados es esencial para establecer las expectativas de ambas partes por lo que estos contratos pueden contener detalles sobre beneficios, duración del empleo y condiciones de despido.(Lopez,2019)

**Cumplimiento de las Leyes:** Es importante que tanto los trabajadores como los empleados cumplan con las leyes laborales y los términos de los contratos laborales, en cuanto que las autoridades gubernamentales y los tribunales desempeñan un papel crucial para hacer cumplir estas leyes y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores.

**Diálogo y Negociación:** La comunicación y el diálogo abierto entre los trabajadores y los empleadores, a menudo a través de sindicatos o representantes de los empleados, pueden contribuir a resolver conflictos y mantener un entorno laboral estable; sin embargo las negociaciones colectivas pueden conducir a acuerdos beneficiosos para ambas partes.

**Clima Económico y Político:** La estabilidad económica y política de un país también influye en la estabilidad laboral ya que un entorno económico próspero puede genera más oportunidades laborales, mientras que la inestabilidad política o económica puede llevar a despidos masivos y condiciones laborales precarias.(Morales,2021)

**Protección contra la Discriminación y el Acoso:** Las leyes que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo y el acoso ayudan a crear un entorno laboral más equitativo y, por lo tanto, contribuyen a la estabilidad laboral al garantizar que los trabajadores sean tratados de manera justo y respetuoso.

**Programas de Capacitación y Desarrollo:** Los beneficios que invierten en la capacitación y el desarrollo de sus empleados tienden a retener a trabajadores más satisfechos y comprometidos, lo que a su vez contribuye a la estabilidad laboral.

**Seguridad Social y Beneficios:** La provisión de seguridad social, como atención médica, jubilación y prestaciones, también puede influir en la estabilidad laboral, ya que brinda a los trabajadores una red de seguridad en momentos de necesidad.

La estabilidad laboral es beneficiosa tanto para los trabajadores como para los empleados, ya que promueve la confianza, la retención de talento y la productividad en el lugar de trabajo. Las políticas laborales y las prácticas de empleo que fomentan un ambiente de trabajo estable son esenciales para el bienestar económico y social de un país.(Proaño,2023)

**El contrato de trabajo por tiempo indefinido**

El contrato por tiempo indefinido es un tipo de contrato individual de trabajo que regula la relación laboral y no establece un límite de duración del mismo. Esto significa que no hay una fecha de finalización del contrato, a diferencia del que es por tiempo determinado, sino que este puede finalizar solo en caso de que la organización o el propio empleado lo decidan. Puede formalizarse por escrito o de manera verbal. Cabe aclarar que hay casos en los que es obligatorio que la formalización del contrato por tiempo indefinido se realice por escrito. Asimismo, el contrato de trabajo indefinido, puede darse tanto en casos de jornada

completa como jornada parcial, además de los formatos fijos discontinuos. (Terzakyan, 2022)

Un contrato de trabajo por tiempo indefinido, también conocido como contrato de trabajo a término indefinido, es un tipo de contrato laboral en el que no se especifica una fecha de finalización predeterminada, en otras palabras, este contrato no tiene una duración fija y, en principio, continúa hasta que una de las partes como puede ser el empleador o el empleado decida finalizar la relación laboral, sujeto a los términos y condiciones establecidos en el contrato y en la legislación.

Los aspectos claves o fundamentales de un contrato de trabajo por tiempo indefinido son los siguientes:

**Cláusulas de Terminación:** A pesar de su naturaleza indefinida, estos contratos a menudo contienen cláusulas que establecen los procedimientos y las condiciones bajo las cuales cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, es decir que estas cláusulas pueden incluir períodos de notificación específica, compensación por despido y condiciones especiales para la terminación.

**Beneficios y Obligaciones:** El contrato de trabajo por tiempo indefinido establece los beneficios y obligaciones tanto para el empleador como para el empleado, esto puede incluir detalles sobre el salario, horarios de trabajo, beneficios de seguridad social, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, entre otros.

**Protecciones Legales:** Estos contratos suelen estar sujetos a la legislación laboral específica del país donde se lleva a cabo el empleo; por lo que las leyes laborales pueden proporcionar protecciones adicionales para los empleados con contratos de tiempo

indefinido, como protecciones contra el despido injustificado, derechos de negociación colectiva y requisitos específicos para la terminación del contrato.

**Flexibilidad:** Aunque se considera un contrato de larga duración, tanto el empleador como el empleado pueden tener cierta flexibilidad para modificar los términos del con- trato, sujeto a acuerdos mutuos y conformidad con la legislación laboral aplicable.

En muchos países, los contratos de trabajo por tiempo indefinido son la forma más común de contrato de trabajo, ya que ofrecen estabilidad laboral tanto para los empleados como para los trabajadores. Estos contratos a menudo se utilizan para empleos a largo plazo y suelen proporcionar una mayor seguridad para los trabajadores en comparación con los contratos a plazo fijo o contratos temporales.

### Características de un contrato de trabajo por tiempo indefinido

A continuación, se explican algunas características esenciales de un contrato de trabajo por tiempo indefinido:

**Duración Indefinida:** A diferencia de los contratos de trabajo a plazo fijo o contratos temporales, en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, no se especifica una fecha de finalización. La relación laboral continúa hasta que se produzca un despido o renuncia por parte del empleado, de conformidad con las leyes y regulaciones laborales.

**Derechos y Obligaciones:** Las obligaciones y derechos del empleado y el empleador se rigen por las leyes laborales y el contrato de trabajo ya que los términos del contrato pueden incluir detalles sobre el salario, las horas de trabajo, los beneficios, las políticas de la empresa y otros aspectos de la relación laboral.

**Despido y Renuncia:** Tanto el empleador como el empleado tienen la capacidad de poner fin al contrato de trabajo por tiempo indefinido. Sin embargo, el despido o la renuncia deben cumplir con las leyes laborales y los procedimientos establecidos en el contrato. En muchos países, existen reglas y restricciones específicas que regulan el despido, como la notificación previa y, en algunos casos, la justificación del despido.

**Estabilidad Laboral:** Este tipo de contrato suele ofrecer una mayor estabilidad laboral para el empleado en comparación con los contratos temporales o de plazo fijo. Los empleados con contratos por tiempo indefinido suelen gozar de ciertos derechos laborales y beneficios adicionales, como la indemnización por despido injustificado en algunos países.

**Protección Legal:** Los contratos de trabajo por tiempo indefinido están sujetos a las leyes laborales y regulaciones específicas de cada país. Estas leyes pueden variar en términos de derechos y obligaciones, así como en los procedimientos de despido y terminación. Es importante tener en cuenta que las condiciones específicas de un contrato de trabajo por tiempo indefinido pueden variar según el país, la industria y la empresa. Por lo tanto, es fundamental que los empleados y trabajadores comprendan y cumplan con las le- yes laborales locales y consulten con asesores legales o profesionales de recursos humanos cuando sea necesario para garantizar el cumplimiento y la justicia en la relación laboral.

**El periodo de prueba en el contrato de trabajo**

El tiempo de prueba o periodo de prueba de un contrato se relaciona con el tiempo que se acuerda entre la empresa y el trabajador durante el cual cualquiera de las dos partes puede poner fin a esta relación laboral sin previo aviso y sin una causa justificada, sin

necesidad de tener que pagar una indemnización si el empleado encuentra una puesto de empleo mejor o simplemente el trabajo no le gusta. En otras palabras, la definición de periodo de prueba es un tiempo en el cual se prueba la relación laboral**,** es una etapa en la que la organización puede comprobar si el empleado se ajusta a la oferta de empleo y el trabajador si la empresa ofrece las condiciones que le interesa. (Sesame, 2019)

El período de prueba en un contrato de trabajo, es decir es un período inicial durante el cual un empleador y un nuevo empleado pueden evaluar si la relación laboral es adecuada para ambas partes. Durante este tiempo, tanto el empleado como el empleador tienen la oportunidad de evaluar el desempeño, la idoneidad y la adaptación del empleado al puesto de trabajo y al entorno laboral; el período de prueba también brinda al empleado la oportunidad de evaluar si el trabajo y las condiciones laborales son satisfactorios para él o ella.

Las condiciones del período de prueba, como la duración y los derechos y responsabilidades de ambas partes, deben estar claramente definidas en el contrato de trabajo ya que durante el periodo de prueba, tanto el empleado como el empleador tienen la opción de rescindir el contrato sin necesidad de proporcionar una justificación detallada, siempre y cuando se respeten las disposiciones legales y contractuales.

> El tiempo de prueba o periodo de prueba de un contrato se relaciona con el tiempo que se acuerda entre la empresa y el trabajador durante el cual cualquiera de las dos partes puede poner fin a esta relación laboral sin previo aviso y sin una causa justificada, sin necesidad de tener que pagar una indemnización si el empleado encuentra una puesto de empleo mejor o simplemente el trabajo no le gusta. En otras palabras, la definición de periodo de prueba es un tiempo en el cual se prueba la relación laboral**,** es una etapa en la que la organización puede comprobar si el

empleado se ajusta a la oferta de empleo y el trabajador si la empresa ofrece las condiciones que le interesa. (Sesame)

En el período de prueba, el empleado generalmente recibe el salario y los beneficios estipulados en el contrato de trabajo. Sin embargo, el empleado no puede tener acceso a ciertos beneficios completos hasta que se confirme su empleo después del período de prueba.

El Código de Trabajo es claro, tácito y sobre todo explícito en cuanto al contrato a prueba en Ecuador que está regido por una normativa vigente que esta expreso en el siguiente artículo del mismo cuerpo legal ya antes mencionado.

**Art. 15.- Contrato a prueba.-** En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automática- mente 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. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusiva- mente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales. La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin

perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indica- do, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores. (Código del Trabajo, 2012, pág. 10)

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 con- forme con los servicios que presta el trabajador lo va inmediatamente a despedir de su trabajado 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. (Torres, 2012, pág. 26)

Durante el período de prueba, es común que los obstáculos proporcionen una evaluación del desempeño del empleado, del mismo modo, los empleados deben aprovechar esta oportunidad para evaluar la idoneidad del empleador y las condiciones laborales. Algunos contratos de trabajo permiten la extensión del periodo de prueba bajo circunstancias específicas, sujeto al acuerdo entre el empleador y el empleado ya las leyes laborales vigentes. Sin embargo es esencial que tanto los trabajadores como los empleados comprendan los términos y las condiciones del período de prueba establecida en el Contrato de Trabajo y cumplan con las leyes laborales pertinentes.

**Contratos de trabajo que no generan estabilidad laboral**

En muchos países, existen tipos de contratos de trabajo que no garantizan estabilidad laboral, lo que significa que los empleados contratados bajo estos acuerdos pueden ser despedidos más fácilmente y pueden no tener acceso a los mismos derechos y beneficios que aquellos con contratos de trabajo permanentes o estables. Algunos de los tipos de con- tratos que habitualmente no generan estabilidad laboral son los siguientes:

1. **Contrato de trabajo a plazo fijo:** Estos contratos se establecen por un período específico, y al finalizar este período, el contrato se da por terminado automáticamente sin necesidad de notificación adicional o justificación por parte del empleador.
2. **Contrato de trabajo por obra o servicio determinado:** En este tipo de contrato, la relación laboral está vinculada a la realización de una tarea o proyecto específico. Una vez que se completa la tarea o el proyecto, el contrato de trabajo puede finalizar sin necesidad de una razón específica.
3. **Contrato de trabajo eventual o intermitente:** Este tipo de contrato se utiliza para cubrir necesidades temporales o estacionales de la empresa. El empleador puede contratar al trabajador por períodos cortos y discontinuos, según las necesidades del negocio.
4. **Contrato de trabajo de temporada:** Este tipo de contrato se utiliza en industrias que experimentan fluctuaciones estacionales significativas en la demanda de mano de obra, como la industria turística, agrícola o de construcción. Los empleados son contratados solo durante la temporada alta y son despedidos al final de la temporada.

La Constitución de la Republica en el Art.33 al establecer que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, tácitamente consagra también el respeto a la estabilidad laboral, como un mecanismo de garantizar el derecho de la actividad laboral de una persona, estableciendo que un trabajador debe gozar de su trabajo hasta cuando cumpla con su edad productiva, es decir hasta cuando se jubile o hasta cuando se desvincule por una de las causales previstas en el Código del Trabajo.

Es menester también indicar que la estabilidad laboral no solamente se configura con la ocupación o prestación de servicios por parte del trabajador sino también con el res- peto y cumplimiento a los derechos laborales regulados por el Código del Trabajo y es por eso que la misma Constitución de la República del Ecuador prohíbe toda forma de precarización laboral, para garantizar el respeto ineludible de los derechos del trabajador.

La seguridad jurídica de un trabajador en su entorno laboral parte del respeto y de la aplicación de la norma constitucional y de las disposiciones del Código del Trabajo así como también de la oportuna acción de los entes que realizan el control de la actividad laboral como son el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de seguridad Social.

La inestabilidad laboral o inestabilidad en el trabajo también constituye una forma de precarización laboral, entendiendo a la precarización laboral como aquel mecanismo que hace que un trabajador no goce de sus derechos laborales y siendo el fundamental el contar con una fuente de trabajo.

# CAPITULO III: METODOLOGÍA

## 3.1 Metodología

La metodología es la teoría para alcanzar los objetivos propuestos dentro del proyecto de investigación, con métodos lógicos se abarca los inductivos, deductivos e históricos, que estarán destinados para llegar a conclusiones firmes y ciertas, mediante el desarrollo de la investigación bibliográfica, histórica, descriptiva, y la correcta aplicación del método de investigación cuantitativa.(Qualtrics,2022)

## 3.2 Método de investigación

Para alcanzar el principal objetivo del proyecto de investigación de: "La estabilidad laboral, una garantía no aplicable a todo tipo de contratos de trabajo en Guaranda, año 2022". Se utilizará la metodología cuantitativa el cual se desarrollará mediante datos e in- formación para llegar a una verdad a partir los resultados tanto de los empleadores y trabajadores para tener conclusiones críticas mediante la tabulación de las encuestas.

## 3.3 Tipos de investigación

### Según el nivel de profundización del objeto de estudio

**Investigación Histórica:** Este tipo de investigación permitirá examinar eventos sobre las resoluciones que emite el Inspector de Trabajo respecto a la estabilidad, su origen, el impacto que ha venido generando en el transcurso del tiempo, así facilitando un estudio de manera ordenada; referente a la situación laborar de los trabajadores en la ciudad de Gua-

randa.

**Investigación Bibliográfica:** Este tipo de investigación consiente en reunir información necesaria para la correlación del presente proyecto de investigación, por lo que se busca seleccionar y recopilar desde una base bibliográfica mediante la compilación de datos, ideas, opiniones, sabiendo responder las interrogantes formuladas respecto a la estabilidad laboral y la vulneración de derechos laborales forjando el respectivo uso de los libros, el internet; los mismos que son de mucha utilidad para el desarrollo, perfeccionamiento, y progreso del presente proyecto.

**Investigación Descriptiva:** En este tipo de investigación se estudia o se puntualiza la situación presente de los trabajadores que se encuentran laborando en la ciudad de Guaranda; comprendiendo lo pertinente a personas, hechos, relaciones sociales.

**Investigación Exploratoria:** Este tipo de investigación según la selección aleatoria de cierto grupo de personas encuestadas, el cual será estudiado y evaluado para demostrar o comprobar la presencia de vulneración de derechos laborales.

**Según el tipo de datos empleados:**

**Investigación Cuantitativa**: Este tipo de investigación busca la recopilación, observancia e identificación de información a través de varias fuentes, es decir, la naturaleza de esta investigación es el uso de herramientas estadísticas; de esta manera permitiendo el análisis correspondiente sobre el comportamiento de los trabajadores ante la estabilidad laboral y la vulneración de derechos laborales.

**Según el tipo de inferencia**

**Método Descriptivo:** Este método consiste en la descripción y observación actual sobre la ilegalidad de resoluciones de visto bueno que se presenta en la ciudad de Guaranda al emitir una mala resolución, de tal manera que este método no solo va orientada a tabular y a la recolección de datos de los encuestados, sino que se procura una interpretación racional sobre el objeto de estudio analizando los resultados significativos que pueden contribuir al conocimiento que sostuviera esta investigación.(Canas,2020)

**Método Deductivo:** En este método se muestran conceptos, definiciones, leyes, principios, normas generales.

**Método Inductivo:** Se da a partir de la indagación de los casos y hechos que han originado el desplazamiento de los trabajadores, respecto al mal uso de resoluciones del trámite de visto bueno, para llegar a determinar las leyes y principios que rigen, mediante la lógica.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

| Metodología | Métodos | Técnicas de producción de datos |
|---|---|---|
| Cuantitativa | Experimental: Se fundamenta en las variables no comprobadas para analizarlas.<br>Encuestas: Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas trabajadores, lo cual va ayudar a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera | Cuestionarios: En cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada. |

| | | |
|---|---|---|
| | escrita, se lo denomina cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo de las situaciones por el cual los trabajadores no reclaman su estabilidad laboral en un contrato de trabajo. | Recopilación de datos: Parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se revisó información contenida en leyes, libros, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas. |

### 3.5 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Criterio de inclusión**:** Están incluidas en la presente investigación todas las personas trabajadoras bajo el régimen del Código del Trabajo vinculadas con las diferentes modalidades contractuales.

Criterio de exclusión: Quedan excluidos de esta investigación los servidores públicos que están regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público.

.

### 3.6 Población y Muestra

Población: El presente trabajo está dirigido a trabajadores que perteneciendo a la población económicamente activa se han vinculado a una actividad laboral a través de los diferentes tipos de contratos de trabajo.

Muestra: Es aleatoria y estratificada, considerándose un número de 40 personas que conforman la población a investigarse, dividiéndose en 20 trabajadores con contratos por tiempo indefinido y 20 trabajadores que tienen otro tipo de contrato laboral.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de la población.

### 3.7 Localización geográfica del estudio

Esta investigación se la realiza en la República del Ecuador, en la ciudad de Guaranda a ciudadanos ecuatorianos que perteneciendo a la población económicamente activa se han vinculado a las producciones activas bajo las diferentes modalidades de contratos de trabajo.

# CAPITULO IV

## 4.1. Resultados

Los resultados del estudio del Proyecto de Investigación fueron realizados a partir de encuestas que se conformaron por diez preguntas, para evidenciar la situación actual de los trabajadores ante la estabilidad laboral en los diferentes contratos de trabajo que existe en la ciudad de Guaranda.

1. **¿Conoce usted que es la estabilidad laboral?**

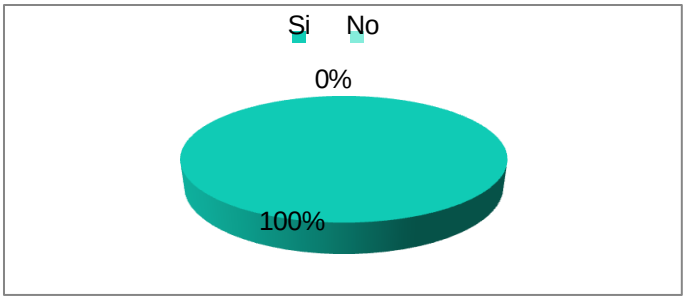
**Tabla 1**

*Porcentaje de personas saben de la estabilidad laboral.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 40 | **100%** |
| No | 0 | **0%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 1**

*Porcentaje de personas que saben de la estabilidad laboral.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda
**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** La totalidad de los trabajadores encuestados conocen lo que es la estabilidad laboral tanto como enunciado jurídico como también aspiración individual de cada persona de conseguir y mantener un trabajo estable y permanente hasta su jubilación.

2. **¿Usted como trabajador aspira a gozar de permanencia laboral en su trabajo?**

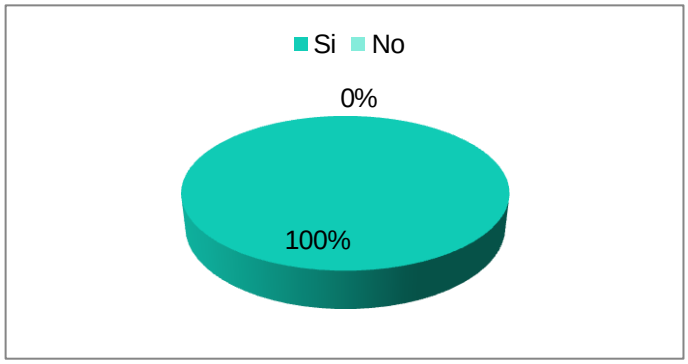
**Tabla 2**

*Porcentaje de trabajadores que tienen permanencia laboral.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 40 | **100%** |
| No | 0 | **0%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 2**

*Porcentaje de trabajadores que tienen permanencia laboral.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado:** Alex Vasquez

**Análisis:** La totalidad de los trabajadores encuestados aspira a tener permanencia laboral o estabilidad laboral en sus trabajos, ya que es el mecanismo a través del cual puede generar ingresos económicos para poder satisfacer sus necesidades y las de su familia.

3. **¿Considera que las leyes laborales garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores en el Ecuador?**

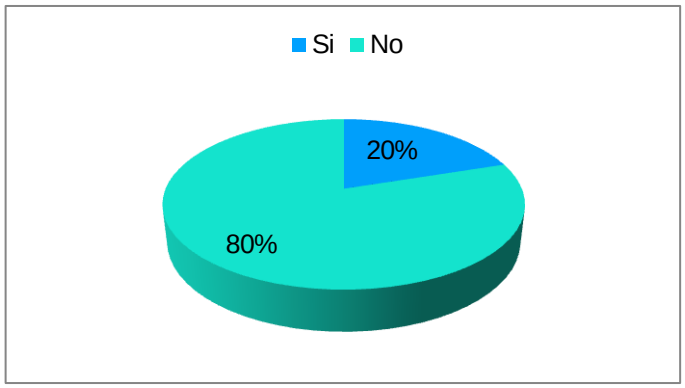
**Tabla 3**

*Leyes laborales que garantizan estabilidad laboral.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 8 | **20%** |
| No | 32 | **80%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 3**

*Leyes laborales que garantizan estabilidad laboral.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** El 80% de los trabajadores encuestados manifiesta que las leyes laborales en el Ecuador no garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que en los últimos tiempos el Ministerio de Trabajo a través de acuerdos ministeriales ha creado nuevas modalidades de contratos de trabajo estableciendo un tiempo fijo de un año como duración del contrato, el 20% restante considera que la Ley Laboral en el Ecuador si garantiza la estabilidad laboral ya que el Art.14 del Código del Trabajo establece como contrato tipo al con- trato de trabajo por tiempo indefinido.

4. **¿Su relación laboral es de carácter?**

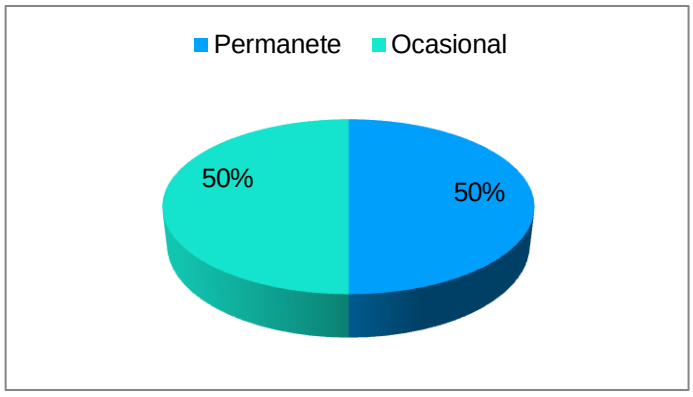
**Tabla 4**

*Tipo de relación laboral.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Permanente | 20 | **50%** |
| Ocasional | 20 | **50%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 4**

*Tipo de relación laboral.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** El 50% de los trabajadores encuestados tienen una relación laboral de carácter permanente, lo cual no implica que se garantice la estabilidad de los mismos ya que en cualquier momento y bajo cualquier circunstancia se puede determinar el contrato de trabajo, mientras que el otro 50% tiene una relación laboral de carácter ocasional y en su aspiración gozar de la estabilidad laboral.

5. **¿Su contrato de trabajo es?**

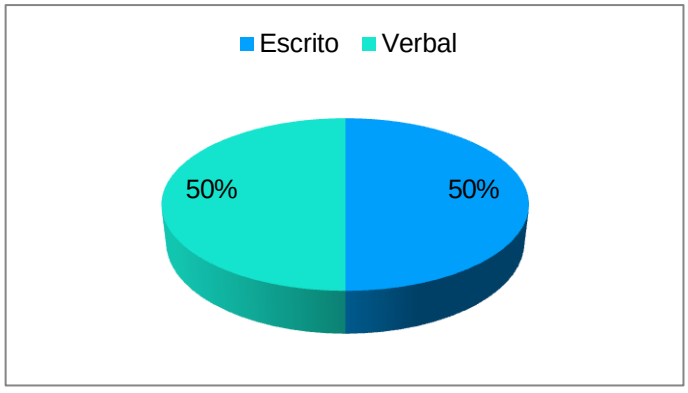
**Tabla 5**

*Tipo de contrato de trabajo.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Escrito | 20 | **50%** |
| Verbal | 20 | **50%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 5**

*Tipo de contrato de trabajo.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** Del análisis de la encuesta aplicada el 50% de trabajadores tiene un contrato escrito y ha cumplido con todas las formalidades legales que de alguna manera le pueden garantizar la estabilidad laboral, en tanto que el otro 50% de los encuestados tienen un contrato verbal lo que demuestra aun la existencia de la informalidad laboral en la ciudad de Guaranda.

6. **¿La informalidad laboral contribuye a no garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores?**

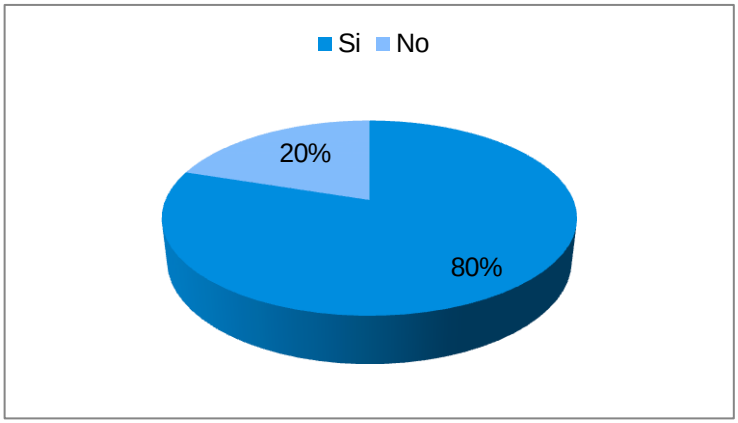
**Tabla 6**

*Informalidad laboral.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 32 | **80%** |
| No | 8 | **20%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 6**

*Informalidad laboral.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** Del grupo de personas encuestadas el 80% considera que la informalidad laboral que muchas veces cae en la precarización laboral no permite que el trabajador consiga su estabilidad laboral mientras que hay un 20% de personas que creen que la informalidad laboral no afecta al principio de estabilidad laboral de los trabajadores.

7. **¿La presencia de extranjeros no regularizados contribuye a la no permanencia laboral de trabajadores ecuatorianos?**

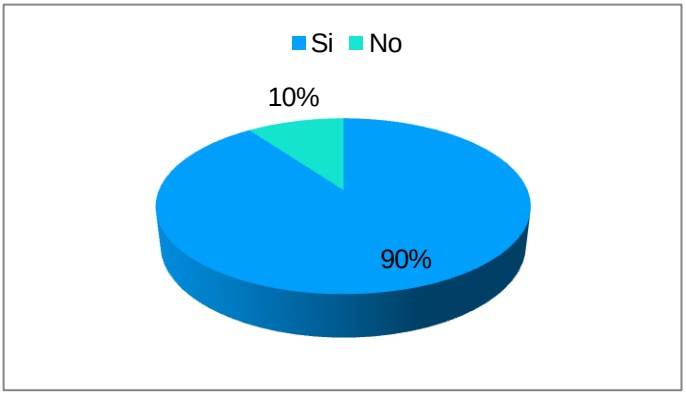
**Tabla 7**

*Presencia de extranjeros.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 36 | **90%** |
| No | 4 | **10%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 7**

*Presencia de extranjeros.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** El 90% de los encuestados consideran que la presencia de personas extranjeras no regularizadas en el Ecuador contribuye a la no permanencia laboral de los trabajadores ecuatorianos, ya que para muchos empleadores se les hace más fácil y económico contratar a un extranjero con bajas remuneraciones y sin prestaciones de ley que con- tratar a un ecuatoriano con los beneficios y garantías establecidas por las normas jurídicas.

8. **¿La imposición por parte del empleador de firmar renuncias o letras de cambio en garantía al inicio de la relación laboral contribuye a la inestabilidad laboral?**

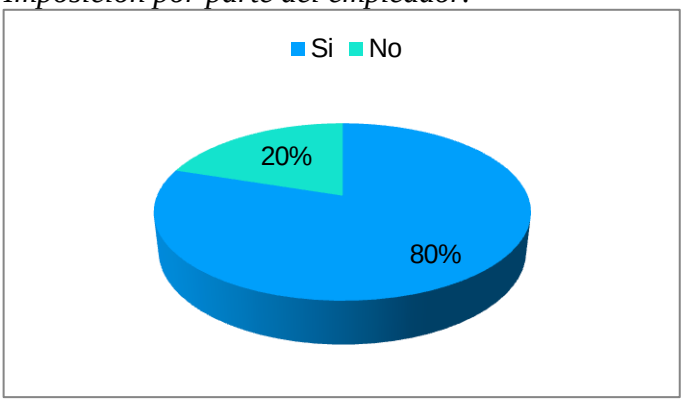
**Tabla 8**

*Imposición por parte del empleador.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 32 | **80%** |
| No | 8 | **20%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 8**

*Imposición por parte del empleador.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** Procedimientos ilegales como la firma de renuncias al momento de que el trabajador es contratado con o la firma de letras de cambio en garantía, según el 80% de los encuestados no permiten garantizar la permanencia laboral de un trabajador ya que si bien el anhelo del trabajador es trabajar, el mayor tiempo posible en cambio el anhelo del empleador es reducir el tiempo de la prestación de actividades laborales.

9. **¿Cree que los trabajadores que trabajan por muchos años en una empresa son acosados laboralmente para desvincularse de la misma?**

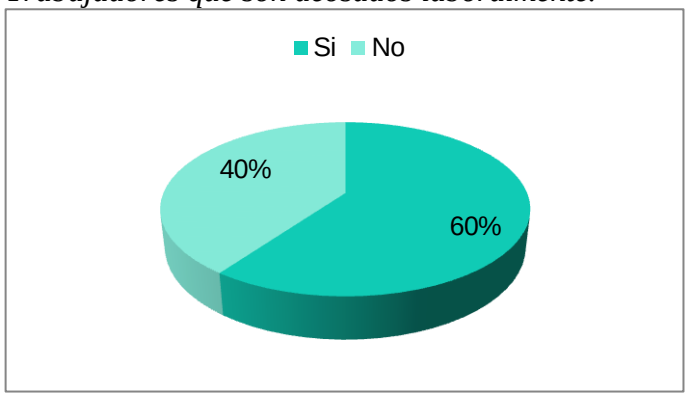
**Tabla 9**

*Trabajadores que son acosados laboralmente.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 24 | **60%** |
| No | 16 | **40%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 9**

*Trabajadores que son acosados laboralmente.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** El 60% de los trabajadores encuestados consideran que cuando un trabajador trabaja ya por muchos años para un mismo empleador, este busca los mecanismo para desvincularlo laboralmente con el fin de evitar derechos laborales sobre todo que se genere el derecho al pago de la jubilación patronal, mientras que el 40% manifiesta lo contrario.

**10. ¿Cree que efectivamente el Estado garantiza el derecho al trabajo?**

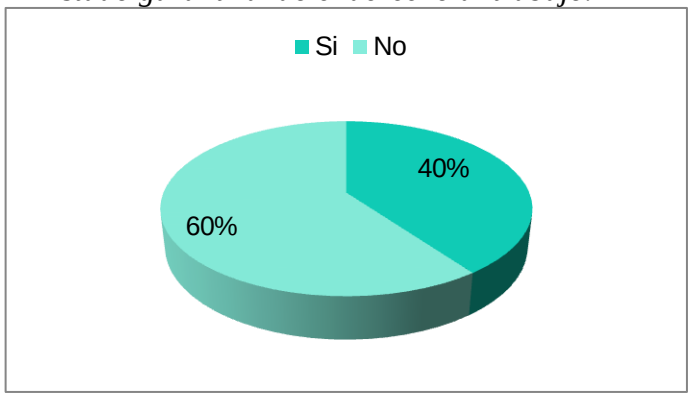
**Tabla 10**

*El Estado garantizando el derecho al trabajo.*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 16 | **40%** |
| No | 24 | **60%** |
| **Total** | **40** | **100%** |

**Ilustración 10**

*El Estado garantizando el derecho al trabajo.*




**Fuente:** Trabajadores de la Ciudad de Guaranda

**Elaborado por:** Alex Vasquez

**Análisis:** Pese a que la norma constitucional establece que el estado garantizara el derecho al trabajo, existe un 60% de personas encuestadas que considera que el estado no garantiza el derecho al trabajo y por eso los altos índices de desempleo y subempleo en el país, mientras que el 40% restante manifiesta lo contrario.

## 4.2 Discusión

Dentro de los principios generales del derecho laboral uno de los más importantes y relevantes es el de continuidad o estabilidad laboral, el mismo que garantiza al trabajador la permanencia efectiva en su lugar de trabajo hasta cuando por situaciones de carácter legal o por la jubilación se desvincule del mismo.

Basados en el principio jurídico mencionado anteriormente el Art.14 del Código del Trabajo establece como contrato tipo en el derecho laboral ecuatoriano el contrato de trabajo por tiempo indefinido con el afán de garantizar el derecho a la estabilidad y continuidad laboral.

Sin embargo de lo manifestado anteriormente el mismo código del trabajo establece otras modalidades de contratos que precisamente no garantizan la estabilidad laboral del trabajador sino más bien el efectivo y el adecuado cumplimiento de la obra encomendada como son: el contrato de trabajo por obra cierta, por tarea y a destajo.

Han existido reformas legales que han introducido otros tipos de contrato que contravienen el principio de estabilidad laboral como fue en el año 2015 el contrato de trabajo por la naturaleza o giro del negocio, y los últimos contratos que han sido creados mediante acuerdos ministeriales que son el contrato joven, el turístico, el de emprendimiento y el productivo cuyo periodo de duración es de pazo fijo de un año con posibilidad de ser renovado por un plazo igual.

De lo manifestado anteriormente evidenciamos claramente que no todos los tipos de contratos previstos en la legislación laboral ecuatoriana están garantizando el derecho a la estabilidad laboral entonces este principio se torna en un enunciado que no cubre a todos los trabajadores del país.

A más de las incoherencias legales que ya se ha señalado y en las cuales se evidencian una notable desprotección a la relación laboral permitiendo la informalidad en el trabajo y la precarización laboral que hace que muchas relaciones laborales sean de carácter verbal y se tornen en contratos ocasionales o temporales generándose una informalidad laboral que se circunscribe únicamente al acuerdo del pago de una remuneración sin prestaciones legales ni beneficios sociales.

Otro factor que contribuye a la no estabilidad laboral es la gran presencia de personas extranjeras que dañan el mercado laboral ecuatoriano, ya que siendo extranjeros en situación de irregularidad se vinculan laboralmente de manera verbal, con remuneraciones muy por debajo de los básicos establecidos en la ley, sin afiliación a la seguridad social haciendo que los empleadores prescindan de la mano de obra ecuatoriana para crear relaciones informales y precarias.

Otros mecanismos utilizados por los empleadores como la firma de renuncias anticipadas o la firma de letras de cambio en blanco hacen que el trabajador no genere una estabilidad adecuada en su trabajo produciéndose despidos injustificados, a lo cual se suma que trabajadores que ya trabajan muchos años y por el temor del empleador de cubrir el pago de la jubilación patronal también son desvinculados afectando sus derechos laborales.

En conclusión puedo afirmar que la estabilidad laboral queda únicamente como un enunciado legal sin que sea aplicable en todos los tipos y formas de contratos previstos en nuestro código del trabajo.

# CAPITULO V

## 5.1. Conclusiones

- Puedo concluir diciendo que el principio de estabilidad laboral no es aplicable a todos los tipos de contratos existentes en nuestra legislación, ya que el mismo Código del Trabajo contempla formas de contratos específicos sin que se considere permanencia laboral, contratos como el ocasional que dura treinta días, el eventual que dura hasta 180 días, el contrato de obra cierta que dura hasta la conclusión de la obra, el contrato turístico, productivo, joven y de emprendimiento que tienen un periodo de duración de un año, con lo cual queda evidenciado que la misma Ley Laboral al establecer diversas clases de contratos lo hace por periodos cortos de tiempo.
- En los contratos de trabajo por obra cierta, por tarea y a destajo por la naturaleza misma de esos contratos no se cumple con la estabilidad laboral al igual que en los contratos por la naturaleza o giro del negocio, el contrato joven, el de emprendimiento, el turístico y el productivo tampoco se cumple la garantía de estabilidad la- boral ya que estos tipos de contrato establecen plazos fijos de duración de los mismos.
- El derecho a la estabilidad laboral es un principio jurídico que no se aplica a toda clase de contratos laborales, ya que este principio es aplicable única y exclusiva- mente a aquellos contratos permanentes y de tracto sucesivo en los cuales se establece un plazo indefinido de vinculación laboral, como es específicamente en el contrato por tiempo indefinido que se encuentra regulado en el Art.14 del Código del Trabajo, con el cual se genera la estabilidad laboral una vez que se ha cumplido con el periodo de prueba de 90 días regulado por el Art.15 del Código del Trabajo.

## 5.2 Recomendaciones

- A la Asamblea Nacional realizar el análisis jurídico de los principios laborales para buscar su aplicación y cumplimiento a través de las normas jurídicas vigentes, para de esta manera propender a combatir el desempleo y el subempleo y evitar que en el Ecuador exista población desocupada para lograr que si no todos al menos la mayoría conserve un trabajo estable y permanente.
- A los profesionales del derecho se recomienda plantear mecanismos para lograr relaciones laborales justas, equitativas y permanentes, evitando la informalidad de la precarización laboral, ya que cuando se logre una relación armónica y coherente en la que se cumplan y se respeten los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores, la relación laboral será duradera, permanente y estable.
- A la academia para que se implementen debates y análisis jurídicos en relación a estos temas de relevancia y de connotación e importancia para los empleadores y para los trabajadores, para que en base a la discusión y al aporte de los entendidos en el derecho laboral se busquen mecanismos para generar trabajos estables, sin opción a precarizar una relación laboral.

**BIBLIOGRAFÍA**

*Canas, M. A. (11 de Noviembre de 2020). TENDENZIAS.COM. Obtenido de https://tendenzias.com/life/que-es-el-metodo-cuantitativo/*

*Código del Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Lexis. Obtenido de Lexis: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf*

*Constitución, d. l. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Quito-Ecuador.*

*Euroinnova. (2019). Obtenido de https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-estabilidad-laboral*

*Frank Valdez-Montesdeoca, N. T.-E. (21 de Febrero de 2020). Digital Publisher. Obtenido de Digital Publishe: file:///C:/Users/USER/Downloads/215-Art%C3%ADculo-1757-1-10-20200308%20(1).pdf*

*ILC Academy. (30 de Mayo de 2022). Obtenido de https://www.ilcacademy.com/blog/estabilidad-laboral/*

*Legal, E. (08 de Enero de 2023). Ecuador Legal. Obtenido de Ecuador Legal: https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/liquidacion-trabajo/#:~:text=La%20liquidaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,liquidadas%20todas%20las%20obligaciones%20pendientes.*

*Loayza, L. F. (05 de Mayo de 2021). Universidad Catolica Santiago de Guayaquil. Obtenido de Universidad Catolica Santiago de Guayaquil: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf*

*López, P. L. (2019). Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf*

*Morales, F. (2021). 3 Tipos de investigación:Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. México: Space.*

*Pose, H. (Enero de 2005). Scielo. Obtenido de Scielo: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.*

*Proaño, C. (12 de Agosto de 2023). Clic Juridico. Obtenido de Clic Juridico: https://clicjuridico.com/blogs/pasantes/The-Crime-of-Extortion-in-Ecuador-Key-Aspects-and-Legal-Consequences#:~:text=Seg%C3%BAn%20esta%20disposici%C3%B3n%2C%20la%20extorsi%C3%B3n,mismo%20o%20para%20un%20tercero.*

*Qualtrics. (2022). qualtrics.com. Obtenido de https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/*

*S/N. (08 de 05 de 2018). CEDRO. Obtenido de El blog de CEDRO: https://www.cedro.org/blog/articulo/blog.cedro.org/2018/05/08/estatuto-reina-ana-origen-derechos-autor*

*S/N. (05 de abril de 2021). aleph. Obtenido de aleph: https://aleph.org.mx/que-es-una-guia-de-observacion-y-ejemplo*

*Scielo. (Septiembre de 2010). Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-*

*95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.*

*Scielo. (2021). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200069#:~:text=La%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20es%20un%20derecho%20de%20los,sin%20responsabilidad%20para%20el%20patr%C3%B3n.*

*Sesame. (2019). Obtenido de https://www.sesametime.com/assets/diccionario/periodo-de-prueba/#:~:text=En%20otras%20palabras%2C%20la%20definici%C3%B3n,las%20condiciones%20que%20le%20interesa.*

*Sesame. (s.f.). Sesame. Obtenido de Sesame: https://www.sesametime.com/assets/diccionario/periodo-de-prueba/#:~:text=En%20otras%20palabras%2C%20la%20definici%C3%B3n,las%20condiciones%20que%20le%20interesa.*

*Socorro. (Noviembre de 2006). Scielo. Obtenido de Scielo: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.*

*Terzakyan, T. (15 de Noviembre de 2022). Deel. Obtenido de Deel: https://www.deel.com/es/blog/contrato-por-tiempo-indefinido*

*Toledo Díaz de León, N. (s.f.). Población y Muestra. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de México.*

*Trabajo, C. d. (22 de Junio de 2020). Códido de Trabajo. Obtenido de Códido de Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf*

*Trabajo, C. d. (22 de Junio de 2020). Codigo de Trabajo. Obtenido de Codigo de Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf*

*VALVERDE TORRES YANHET LUCIA, M. (Julio de 2021). UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES. Obtenido de UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES: https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13640#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20reforzada%2C%20constituye,y%20as%C3%AD%20evitar%20su%20despido.*

# ANEXOS

# ANEXO I
# ENCUESTA

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**
**CARERA DE DERECHO**
**ENCUESTA**

**Tema:** "La estabilidad laboral, una garantía no aplicable a todo tipo de contratos de trabajo en Guaranda, año 2022".

**Objetivo:** Identificar la imposibilidad de aplicar la garantía de estabilidad laboral en la mayoría de actividades laborales que se realizan mediante una relación laboral.

1. **¿Conoce usted que es la estabilidad laboral?**

   Si ( )
   No ( )

2. **¿Usted como trabajador aspira a gozar de permanencia laboral en su trabajo?**

   Si ( )
   No ( )

3. **¿Considera que las leyes laborales garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores en el Ecuador?**

   Si ( )
   No ( )

4. **¿Su relación laboral es de carácter?**

   Permanente ( )
   Ocasional ( )

5. **¿Su contrato de trabajo es?**

Escrito ( )
Verbal ( )

6. **¿La informalidad laboral contribuye a no garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores?**

Si ( )
No ( )

7. **¿La presencia de extranjeros no regularizados contribuye a la no permanencia laboral de trabajadores ecuatorianos?**

Si ( )
No ( )

8. **¿La imposición por parte del empleador de firmar renuncias o letras de cambio en garantía al inicio de la relación laboral contribuye a la inestabilidad laboral?**

Si ( )
No ( )

9. **¿Cree que los trabajadores que trabajan por muchos años en una empresa son acosados laboralmente para desvincularse de la misma?**

Si ( )
No ( )

10. **¿Cree que efectivamente el Estado garantiza el derecho al trabajo?**

Si ( )
No ( )

## ANEXO II

Fotografías de la encuesta realizada a los trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

