



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

TÍTULO:

**“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ARTÍCULO EN EL
CAPÍTULO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO,
REFERENTE A LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES
PARTICULARES, DE ACUERDO CON LO QUE ESTIPULA EL ART.
11 y 14 DEL MISMO”**

Tesis previa a optar el Grado
de Abogada

AUTORA:

GLADYS IRLANDA ENCALADA ARÉVALO

DIRECTOR:

Dr. Mg. GONZALO IVÁN AGUIRRE VALDIVIESO

Loja – Ecuador

2015

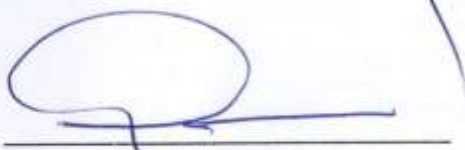
CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Que la postulante Gladys Irlanda Encalada Arévalo, egresada de la Carrera de Derecho, ha desarrollado bajo mi dirección y de manera personal la investigación titulada: **"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ARTÍCULO EN EL CAPÍTULO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, REFERENTE A LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES PARTICULARES, DE ACUERDO CON LO QUE ESTIPULA EL ART. 11 y 14 DEL MISMO"**, la misma que cumple con los requisitos que demanda las normas de graduación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que, autorizo al postulante proseguir las trámites legales pertinentes para su presentación y defensa.

Loja, Enero del 2015



Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso

DIRECTOR DE TESIS

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE AUTORÍA PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Gladys Irlanda Encalada Arévalo, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:



Autor:

Gladys Irlanda Encalada Arévalo

Cédula:

0603603176

Fecha:

Loja, enero de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Gladys Irlanda Encalada Arévalo, declaro ser autor(a) de la Tesis titulada: **"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ARTÍCULO EN EL CAPÍTULO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, REFERENTE A LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES PARTICULARES, DE ACUERDO CON LO QUE ESTIPULA EL ART. 11 y 14 DEL MISMO"**; Como requisito para optar al Grado de ABOGADA; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 16 días del mes de enero del dos mil quince. Firma la autora.

FIRMA: _____



AUTOR: Gladys Irlanda Encalada Arévalo

CÉDULA: 0603603176

DIRECCIÓN: Riobamba, ciudadela las acacias

CORREO ELECTRÓNICO: Irlandaencalada1981@hotmail.com

TELÉFONOS: 032300849 - 0995937045

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso

DIRECTOR DE GRADO: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda (PRESIDENTE)

Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, en la persona de sus autoridades, que con su entrega total a las labores docentes y administrativas forjan día a día el progreso y adelanto de Nuestra Alma Mater.

A la Modalidad de Estudios a Distancia, a los docentes de la Carrera de Derecho, quienes supieron brindarme sus conocimientos y forjaron en mi, el deseo permanente de superación.

A mis queridos padres y hermanos por su apoyo brindado durante toda mi vida y a todos los que contribuyeron a cumplir con este trabajo académico, previó a la obtención del título de Abogado.

Un agradecimiento especial al Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso, Director de la presente Tesis, quien con su acertada dirección, sus conocimientos y paciencia, hizo posible el desarrollo de este trabajo investigativo.

Gladys Irlanda Encalada Arévalo

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con inmenso cariño en primer lugar a Dios mi creador, a mis queridos padres y hermanos, quienes con sacrificio día a día me apoyaron y me dieron la motivación necesaria para cumplir con éxito mi formación profesional.

Gladys Irlanda Encalada Arévalo

TABLA DE CONTENIDOS

1. TITULO
2. RESUMEN
 - 2.1. Abstract
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1. Marco Conceptual
 - 4.2. Marco Doctrinario y Jurídico
 - 4.3. Legislación Comparada
5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. Diseño
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Técnicas e instrumentos utilizados
 - 5.4. Población y muestra
 - 5.5 Metodología para la verificación de hipótesis
 - 5.6 Metodología para la elaboración de conclusiones y Recomendaciones e informe de investigación
6. RESULTADOS
 - 6.1. Resultado de Aplicación de las Encuestas a profesionales Del derecho en libre ejercicio
7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación de Objetivos
 - 7.2. Contrastación de Hipótesis
 - 7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta

8. CONCLUSIONES
 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. Propuesta de Reforma Legal
 10. BIBLIOGRAFÍA
 11. ANEXOS
- ÍNDICE

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ARTÍCULO EN EL CAPÍTULO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, REFERENTE A LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES PARTICULARES, DE ACUERDO CON LO QUE ESTIPULA EL ART. 11 y 14 DEL MISMO”

2. RESUMEN

La educación en Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación, dividida en educación fiscal, fiscomisional, municipal, y particular; laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente.

El artículo 11 del capítulo IV del Código de trabajo, se refiere a la clasificación del contrato, mismo que puede ser: El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido y ocasional; d) A prueba; e) Por obra cierta, por tarea y a destajo; f) Por enganche; y, g) Individual o por equipo.

Y el artículo 14 del capítulo IV del Código de Trabajo dice acerca de la estabilidad mínima y excepciones: Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de servicio doméstico; d)

Los de aprendizaje; e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
f) Los contratos a prueba; y, g) Los demás que determine la Ley.

La presente investigación tiene como título: *“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ARTÍCULO EN EL CAPÍTULO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, REFERENTE A LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES PARTICULARES, DE ACUERDO CON LO QUE ESTIPULA EL ART. 11 y 14 DEL MISMO”*. El mismo que aborda la problemática relacionada a los derechos de los profesores particulares en el Código de Trabajo.

La hipótesis que guío es te trabajo investigativo fue la siguiente: *“La falta de especificación del tipo de contrato que se debe celebrar al contratar a los docentes educativos para el sector privado y fiscomisional, en el Art. 78 del Código de Trabajo Ecuatoriano, violenta y vulnera varios de los derechos de los trabajadores”*.

Los procesos utilizados, fueron el método hipotético, inductivo – deductivo, analítico explicativo, estadístico; para la elaboración del análisis se utilizó el método descriptivo. Las técnicas que se aplicaron fue la encuesta aplicada a 30 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, a través del instrumento que consistió en un cuestionario de preguntas diseñado para obtener la información pertinente.

Entre los resultados más sobresalientes tenemos que a través del estudio y análisis jurídico y legal de la problemática planteada, se demuestra que hay falencias en el Código de Trabajo, que coadyuve a mediar o solucionar los

diversos problemas laborales a los profesores particulares, por lo que es necesario modificar o actualizar el Código de Trabajo.

2.1 ABSTRACT

Education in Ecuador is regulated by the Ministry of Education, divided into particular tax education, Fiscomisional, municipal, and; secular or religious, Spanish or bilingual intercultural. Public education is secular at all levels, compulsory up to primary level and free through high school or its equivalent.

Article 11 of Chapter IV of the Labour Code, the mean classification contract, which can be: The employment contract can be: a) express or implied, and the first written or verbal; b) A salary, wages, and joint ventures; c) For fixed time for an indefinite time and casual; d) A test; e) For certain work, by task and by the piece; f) By coupling; and g) Individual or team.

And Article 14 of Chapter IV of the Code and Labour says about the minimum stability and exceptions: Law down least one year duration of any contract for a fixed period or indefinitely, to celebrate workers with companies or employers usually when the activity or work is stable or permanent nature, without this circumstance indefinite contracts are transformed into contracts, such workers must be considered for the purposes of this Act as stable or permanent. Exceptions to the provisions of the preceding paragraph: a) Contracts for certain work, not common in the activity of the company or employer; b) The temporary, casual and seasonal contracts; c) The domestic helpers; d) The learning; e) concluded between artisans and their workers; f) Contracts proof; and g) any other prescribed by law.

This research is titled: "NEED TO INCREASE AN ARTICLE IN CHAPTER IV THE CODE OF ECUADOR WORK, AS TO THE RIGHTS OF TUTORS IN ACCORDANCE WITH THAT PROVIDED IN ART. 11 and 14 THEREOF.

"The same that addresses the problems related to the rights of tutors in the Labour Code.

The hypothesis that I lead is you work research was: "The failure to specify the type of contract to be celebrated by hiring education teachers to the private sector and Fiscomisional, in Article 78 of the Code of Ecuadorian Labour violent. and violates several rights of workers ".

The processes used were the hypothetical inductive method - deductive, analytical, explanatory, statistical; for the preparation of the descriptive analysis method was used. The techniques were applied was the survey of 30 practitioners in the free exercise of the city of Loja, through the instrument that consisted of a series of questions designed to obtain relevant information.

Among the outstanding results we have through study and legal and legal analysis of the issues raised, it is shown that there are shortcomings in the Labour Code, which contributes to mediate or resolve the various labor to tutors problems, so you need to modify or update the Labour Code.

3. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas que mayor controversia y desacuerdo que ha generado siempre en el ámbito Legal y Jurídico son la resolución de los conflictos laborales a través del Código de Trabajo, sin embargo se ello la normativa actualidad presenta falencias.

Las instituciones educativas de carácter fiscomisional son organismos mixtos, que prestan sus servicios educativos a la comunidad; las particulares brindan el mismo servicio pero con fines netamente de lucro. Para la prestación eficiente de mencionado servicio, estas requieren a más del personal docente con nombramiento fiscal, en el caso de las fiscomisionales, contratar profesionales de la docencia pedagógica, contratos en los cuales se está vulnerando los derechos que llevan consigo la pérdida de varios de los beneficios concertados en la Ley.

“Se ha confirmado en base a varias indagaciones, que los directivos de esta clase de instituciones tanto particulares como fiscomisionales, que incumplen e irrespetan los derechos de sus trabajadores, contratándolos como profesores particulares, pero que laboran como si fuesen servidores públicos. Es decir, que se basan en un tipo de contrato que no corresponde al que debería establecerse entre este tipo de empleadores y trabajadores, puesto que si bien en el Art. 11 del Código de Trabajo Ecuatoriano nos da las clases de contrato, como el expreso o tácito, el mismo que consiste en reducirlo en

la palabra o escrito, también se habla del que es a sueldo, a jornal, en participación y mixto, el por tiempo definido, indefinido, de temporada eventual y ocasional, además está el contrato a prueba, el de por obra cierta, por tarea o destajo, por enganche, individual de grupo o por equipo”¹.

Es importante también hablar sobre la estabilidad mínima de trabajo, que se explica con claridad en el Art. 14 del Código de Trabajo Ecuatoriano, puesto que este es el derecho violentado por parte de los empleadores hacia los profesores particulares, ya que al celebrar un contrato de diez meses solamente, los trabajadores se ven afectados en varios aspectos, en especial, el de la seguridad social, en vista de que los dos meses que los trabajadores se quedan sin aportaciones al IESS, estos pierden derechos como la atención médica y los beneficios económicos como los prestamos para vivienda y otros.

Toda esta problemática enunciada que, son muchas y variadas que se deben conjugar para poder resolverlas en la parte legal y jurídica, mediante un normatividad en el Código de Trabajo para solucionarlo de manera rápida, oportuna y a menor costo económico, por tal razón el presente trabajo de investigación se intitula: *“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ARTÍCULO EN EL CAPÍTULO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, REFERENTE A LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES PARTICULARES, DE ACUERDO CON LO QUE ESTIPULA EL ART. 11 y 14 DEL MISMO”*. El mismo que es importante, ya que es un problema social – laboral - jurídico de en el que están vinculados al Código de Trabajo en la legislación ecuatoriana.

¹ Tomado de Código de Trabajo de la República del Ecuador, artículo 11. 2013.

Entre los resultados más sobresalientes tenemos que a través del estudio y análisis jurídico y legal de la problemática planteada, se demuestra que hay falencias de la ley, en lo referente a los tipos de contratos y la estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, por lo que es necesario modificar o actualizar la Ley, con la finalidad de ayudar a la solución de conflictos de carácter laboral.

El informe de la investigación se encuentra estructurado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 144, del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja; y, se desglosa de la siguiente forma:

Parte Preliminar consta de: Portada, Certificación del Director, Declaratoria de Autoría, Carta de Autorización, Dedicatoria, Agradecimiento y Tabla de Contenidos; *Parte Introductoria*, esta contiene: Título, resumen en castellano e inglés, Introducción; *Cuerpo del Informe*: Revisión de Literatura, esta consigna; a) Marco Teórico, b) Marco Doctrinario; c) Marco Jurídico, d) Legislación Comparada, en la cual se encuentra desarrollada toda la teoría que contempla el trabajo de investigación; *La metodología*, está compuesta por los materiales utilizados, que se relaciona con todos los elementos que son utilizados en todo el proceso para la elaboración de la tesis, métodos, procedimientos y técnicas, constituye, se compone de cómo, cuándo y para que se investiga; *Los resultados* están constituidos por la aplicación de las encuestas y entrevistas, comúnmente conocida como la investigación de campo, parte en la que se demuestra con cuadros, gráficos y el análisis de los resultados obtenidos en esta parte del proceso; *La discusión*, es la parte

en donde se realiza la comprobación de los objetivos generales y específicos, además la contratación de la hipótesis y este sub título culmina con la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal que se plantea; Por último tenemos las *conclusiones*, que son un resumen de todo el contenido del informe de investigación, las conclusiones que se relacionan con el tema y las *recomendaciones* que constan de la propuesta jurídica; la *bibliografía*, *anexos* y finalmente *el índice*.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo de esta investigación, es importante enmarcarnos en los siguientes temas:

Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Concepto de empleador.- “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”².

La educación en el Ecuador

La educación en Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación, dividida en educación fiscal, fiscomisional, municipal, y particular; laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente.

“Por otra parte la enseñanza, tiene dos regímenes, costa y sierra. Al régimen costa, pertenecen el litoral y las islas Galápagos, las clases comienzan a principios de abril de cada año y terminan en enero del siguiente año, en las vísperas de las vacaciones de invierno. Al régimen

² Tomado de Código de Trabajo, artículo 10, 2013.

sierra la región Interandina y Amazonía, inicia en septiembre de cada año y finalizan en junio del próximo año, justo a las vacaciones de verano, con una duración de casi 10 meses. Se denominan escuelas a las instituciones que imparten desde 2º a 10º año, colegios a la 8º a bachillerato de 1º a 3º año”³.

³ Tomado de Sistema educativo, disponible (en línea):
es.wikipedia.org/wiki/Sistema_educativo_de_Ecuador, consultado (11-11-2014)

4.2 MARCO DOCTRINARIO Y JURÍDICO

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHOS DEL BUEN VIVIR

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

“El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo,

toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”⁴.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero

Inclusión y equidad

Art. 348.- La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro. La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

Art. 349.- “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento

⁴ Constitución de la República del Ecuador, capítulo segundo, sección octava, artículos 33, 34. 2013.

pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”⁵.

CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO

Título I

Parágrafo 1ro.

DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6 V-2008).

⁵ Constitución de la República del Ecuador, título VII, artículos 348, 349. 2013

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Contrato en participación es aquel en el 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.

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

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

- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6 V-2008).
- h) Los demás que determine la ley.

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, 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.

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 exclusivamente

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 indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

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

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

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

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

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

Son **contratos ocasionales**, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son **contratos de temporada** aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) “Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008);

k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,

l) En general, los demás que se determine en la ley”⁶.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Art. 28.- Vigilancia del cumplimiento de contratos.- El Ministro de Trabajo y Empleo encargará al representante diplomático o consular de la República en el lugar donde se hallen los trabajadores contratados, la mayor vigilancia acerca del cumplimiento de los contratos, de los que se le remitirán copias, y se le pedirán informes periódicamente.

⁶ Código del Trabajo ecuatoriano, Título I, Arts. Del 11 al 19. 2013

DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Art. 35.- Quienes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

EL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

CAPÍTULO II

EL RÉGIMEN LABORAL

Art. 40.- Jornada laboral docente. Los docentes fiscales deben cumplir con cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Estas incluyen treinta (30) horas pedagógicas, correspondientes a los períodos de clase. El tiempo restante, hasta completar las cuarenta (40) horas, está dedicado a la labor educativa fuera de clase.

“Cuando un docente no cumpla con la totalidad de sus treinta horas pedagógicas en un mismo establecimiento educativo, debe completarlas en otra institución del Circuito o Distrito, de conformidad con la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

La jornada de trabajo de los docentes de instituciones educativas particulares y los docentes sin nombramiento fiscal de instituciones fiscomisionales debe ser regulada de conformidad con lo prescrito en el

Código de Trabajo, garantizando el cumplimiento de todas las actividades de gestión individual y participativa prescritas en el presente Reglamento”⁷.

⁷ Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2013.

4.3 LEGISLACIÓN COMPARADA

LEGISLACIÓN PERUANA

Definición

El contrato de trabajo es todo acuerdo por el cual, una parte (el trabajador) se obliga en forma voluntaria y personal a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte (empleador).

Dicha disposición de la fuerza de trabajo es de manera subordinada, a cambio de una remuneración

Elementos esenciales

“Para que exista un contrato de trabajo se necesita que estén presentes tres elementos esenciales:

1. La prestación de servicios personal (Es decir solo el trabajador y nadie más puede prestar el servicio).
- 2.- El pago de una remuneración (En dinero o en especie).
- 3.- Subordinación al empleador (Es decir la obediencia en temas relacionados con el servicio prestado).

Tipos de contratos: Contrato a plazo indeterminado

1.- Contrato de trabajo a plazo indefinido

En un acuerdo entre el trabajador y el empleador celebrado con fecha de inicio pero sin una fecha específica de término.

Puede ser verbal o escrito.

No existe obligación de comunicarlo al Ministerio de Trabajo

Tipos de contratos: Contrato a plazo determinado

2.- Contrato de trabajo sujeto a modalidad

Es un acuerdo entre el trabajador y el empleador celebrado con fecha de inicio y de término conocidos.

Necesariamente es de naturaleza escrita y debe ser puesta en conocimiento del Ministerio de Trabajo.

Tipos de contratos sujetos a modalidad

- 1.- Contrato de naturaleza temporal
 - Contrato por inicio o incremento de actividad
 - Contrato por necesidad de mercado
 - Contrato por Reconversión empresarial
- 2.- Contrato de naturaleza accidental
 - Contrato ocasional
 - Contrato de Suplencia
 - Contrato de emergencia
- 3.- Contrato para obra o servicio
 - Contrato para obra determinada o servicio específico
 - Contrato Intermitente
 - Contrato de Temporada

Tipos de contratos: Contratos de trabajo Especiales

- 1.- Contrato a tiempo parcial (Part Time)
- 2.- Contrato para exportación No tradicional
- 3.- Contrato a domicilio
- 4.- Contrato sobre modalidades formativas laborales
- 5.- Contrato en los Céticos
- 6.- Contratación de trabajadores extranjeros”⁸

⁸ Tomado de la Legislación Peruana. 2013

DIEZ MIL DOCENTES DE COLEGIOS PRIVADOS AL MARGEN DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

La Ley de Reforma Magisterial (LRM) no beneficia a los maestros que enseñan en las escuelas particulares. Esta situación ha generado que se marquen varias diferencias laborales entre los docentes del sector público y privado.

El presidente ejecutivo de Corpaidos, Alfredo Aguilar, explica que la LRM fue diseñada "específicamente" para el sector público. "Los colegios privados se rigen bajo el DL N° 728 y tienen autonomía pedagógica, económica y de régimen laboral", sostiene.

En Arequipa son 10 mil 800 educadores que no están incluidos en la nueva ley educativa. A nivel nacional la cifra alcanza los 163 mil 853 profesionales. A decir de Aguilar, una de las principales diferencias entre los regímenes laborales estatal y privado es la estabilidad laboral.

"Un maestro del sector privado nunca podrá nombrarse, solo le renovararán el contrato", asegura. Mientras que los educadores de colegios públicos sí tienen la opción de acceder a una plaza fija (previo concurso). La LRM tampoco incluía a los maestros contratados. No obstante, esta medida fue modificada para que los "educadores temporales" puedan acceder a una plaza de nombramiento a partir del 2014.

"Lo mismo deberían hacer con los profesores de colegios privados", protesta el decano del Colegio de Profesores en Arequipa, Juan Carlos Jaquehua Villalobos. Según explica, esta diferenciación puede interpretarse como una marginación laboral. Asegura que cada año al menos 100 maestros se quejan de los atropellos en los colegios privados,

sobre todo por temas remunerativos. "Estamos (el Colegio de Profesores) elaborando un proyecto de ley para que todos los maestros sean incluidos en un solo régimen laboral", añade.

Mientras en la LRM se ofrece ocho niveles de salarios que van desde los dos mil soles (Nivel I) hasta los S/. 5,390 (Nivel VII); en los colegios particulares varía de acuerdo al plantel. Va desde el salario mínimo hasta los S/. 4 mil aproximadamente. "El profesor que es bueno en su materia siempre tendrá mejores ofertas salariales, los colegios se pelean a los maestros", advierte Aguilar.

No solo se cuestiona el tema remunerativo. Los maestros de un colegio particular nunca llegarán a gozar de vacaciones remuneradas. Trabajan diez meses (de marzo a diciembre) y termina el vínculo laboral. En ese momento les pagan el equivalente a un mes de trabajo, por concepto de vacaciones.

Aguilar detalla que este sistema es utilizado en la mayoría de colegios particulares. En la LRM los maestros gozan de dos meses (60 días) de vacaciones al año. Para el gerente regional de Educación, Marco Montañez, este sistema no debería existir. "Para los maestros del sector privado es una expectativa como profesionales ser incluidos en la LRM. El gobierno está en deuda con ellos", opina.

ANÁLISIS

DOCENTES PRIVADOS SE PERJUDICAN

Los maestros del sector público se benefician con dos meses de vacaciones y sus horas de trabajo son de 45 minutos pedagógicos. Por ejemplo, un maestro de secundaria que trabaja 24 horas a la semana, tendrá un horario más flexible y cómodo. Los maestros del sector privado muchas veces no tienen vacaciones y sus horarios son cronológicos (de 60 minutos cada hora).

La remuneración de los docentes estatales está calculada bajo un costo de 51.83 nuevos soles por día (para un maestro de Nivel I); pero los maestros de colegios particulares están sujetos a un sueldo único que muchas veces no satisface sus necesidades. Son pocos los colegios privados que pagan bien a sus maestros, pero son más los que no lo hacen e incumplen con las leyes laborales.

En el sector privado, cada año someten a concurso el 20% de las plazas, porcentaje que corresponde a los maestros que son despedidos. Alfredo Aguilar refiere que solo al 80% de educadores se les renueva el contrato. "El vínculo laboral termina porque a veces no rinden académicamente, cometen faltas graves o sencillamente los colegios deciden reducir personal".

DOCENTES MIGRAN

Esta situación obliga a muchos docentes a buscar trabajo en otras regiones. Eso sí, asegura Aguilar, los particulares respetan el pago de sus CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) y el aporte para sus pensiones.

La semana pasada el Tribunal Constitucional admitió dos demandas de inconstitucionalidad contra la LRM. Juan Carlos Jaquehua asegura que con este precedente todavía no hay nada dicho sobre el tema.

LEY DE REFORMA MAGISTERIAL: REGLAMENTARLA, MODIFICARLA O DEROGARLA

El pasado 25 de noviembre 2012, el Gobierno promulgó la Ley N° 29944, contra la opinión del SUTEP, a nivel nacional y de regiones. Ahora estamos ante un triple escenario: (a) Reglamentarla de la mejor manera; (b) Modificarla en algunos puntos lesivos a la educación nacional y al magisterio; o (c) Derogarla, señalando la vigencia de la Ley del Profesorado.

REGLAMENTAR

Las autoridades del Ministerio de Educación, la mayoría absoluta de congresistas y algunos especialistas vienen señalando que es momento ya de no discutir la Ley, sino de buscar aportar en la reglamentación. Asumen dos supuestos: a) La Ley beneficia a los docentes; y b) En el contexto actual, “hasta allí” se pudo llegar. y dentro de esta lógica solo cabe elaborar una buena reglamentación, donde se puedan aclarar algunas situaciones imprecisas.

Los argumentos principales de esta posición son básicamente tres: (1) Hay unificación de leyes laborales respecto al magisterio; (2) Hay mejoras significativas en las remuneraciones docentes; y (3) La Ley ha sido consultada y se ha dado sin contexto de huelga.

a) Unificación de leyes.- Antes del 25 de noviembre 2012, teníamos un estimado de 503,750 docentes laborando en el sistema educativo peruano. De este total, la nueva Ley solamente legisla para los que se encuentran laborando en el Estado (68%). La nueva norma deja como “territorio liberado” en cuanto a políticas laborales, a los docentes del sector privado (32%). Este sector -en los últimos años- viene creciendo aceleradamente, principalmente en las ciudades; por ejemplo, en Lima, el 57% de los docentes están ya en el sector privado.

La **Ley N° 29944 de Reforma Magisterial** solamente está referida de manera directa a los 251,249 docentes nombrados en las instituciones educativas estatales, o sea, que están en “carrera pública magisterial”. Solamente de manera tangencial se refiere a quienes están en situación de contratados, los cuales –al igual que los docentes particulares- se encuentran creciendo significativamente en términos absolutos y relativos en los últimos años. Como estimado, en el 2011, los docentes contratados por el Estado fueron 113,017 (33.72%); en el 2012, 117,053 (34.51%). En el 2013 como no hay previsión de nombramientos, los contratados podrían llegar a los 120.553 (35,18%).

Los 251,249 docentes del sector público nombrados venían laborando en regímenes laborales diferentes: 195,759 en la Ley del Profesorado N° 24029; y 55,490 dentro de la denominada Ley N° 29062 de Carrera Pública Magisterial. La dualidad de leyes tenía varios impactos negativos: Generaba dificultades en la gestión presupuestal y, principalmente, diferencias remunerativas, con similar trabajo. Quienes estaban en la Ley de Profesorado tenían haberes inferiores a los que estaban en el régimen laboral de la Ley de Carrera Pública Magisterial. Esta situación no solamente vulneraba el principio de “a igual trabajo, igual remuneración”, sino que estaba generando contradicciones entre los docentes, afectando un adecuado clima institucional.

La unificación de leyes laborales resultaba una necesidad. La dualidad normativa solamente era defendida mecánicamente por grupos reducidos de autoridades o seguidores de la anterior gestión educativa. El debate surgía sobre la ley unificadora.

Para un sector del magisterio, la unificación debería darse con la vigencia de la Ley de profesorado y la derogatoria debería darse con la vigencia de la Ley de profesorado y la derogatoria de la Ley No 29062. Este grupo estaba y está constituido por sectores ligados a la dirección del CONARE (en sus dos tendencias), pero también por otros grupos independientes.

Para el CEN del SUTEP y sus bases regionales la unificación debería darse aprobándose la propuesta sindical de “Nueva Ley del Profesorado”, que también consideraba a los docentes cesantes, contratados y del sector privado, el anteproyecto fue formalmente presentado ante el Congreso de la República.

Las autoridades del Gobierno formularon su propio anteproyecto de Ley unificadora de regímenes laborales. Desde el Ministerio de Educación salió con la denominación de “Ley de desarrollo docente” y desde Palacio de Gobierno se presentó como “Ley de Reforma Magisterial”. En realidad era una propuesta que recogía en un 80% los postulados de la Ley No 29062 de la Carrera Pública Magisterial que había sido impuesta por el Gobierno. La unificación inmediata de regímenes laborales justamente era una de sus diferencias.

b) Mejoras remunerativas.- Uno de los atractivos de la nueva Ley N° 29944 es los cambios remunerativos. Oficialmente se destacan que serían de 100 a 700 nuevos soles.

Hemos hecho cálculos nuestros propios cálculos sobre el impacto inmediato (automático) de la nueva Ley de Reforma Magisterial para los docentes de 24 y 30 horas que son la mayoría absoluta de los docentes (ver Cuadro N° 1). Los maestros/as de 40 horas son minoría absoluta y obviamente ellos pueden llegar a tener incrementos remunerativos de unos 700 nuevos soles. En el caso, de la mayoría de docentes la situación es diferente. Sus incrementos remunerativos deben darse según su procedencia de régimen laboral, según escala magisterial donde se ubiquen y según el número de horas.

LEGISLACIÓN CHILENA

LOS DISTINTOS CONTRATOS DE TRABAJO

Para vincularte a una empresa deberás suscribir un contrato con ella. Éste tiene que ser escrito, ya que ningún acuerdo verbal es válido, y llevar la firma del empleador y del trabajador.

Existen distintos tipos de contrato:

1. A Plazo Fijo: Establece una fecha de inicio y de término del contrato. Éste puede ser renovado, pero no puede prolongarse por más de dos años. Muchas empresas acostumbran a contratar por tres meses bajo el formato plazo fijo y renovar el acuerdo por otros tres meses. Eso es legal, pero al cabo de ese tiempo el trabajador debe continuar con contrato indefinido o ser desvinculado de la empresa.

2. A Plazo Indefinido: No tiene definido cuándo llegará a su término, por lo que da al empleado una situación más estable dentro de la empresa. El vínculo con ésta finaliza con la renuncia, el despido o la muerte del trabajador. Pese a que se mantiene en el tiempo, este tipo de contratos debe ser actualizado una vez al año.

3. Por Faena: Se usa para trabajos específicos, donde tras la ejecución del mismo el empleado queda sin trabajo, pues ya cumplió su función. Por lo mismo el contrato no puede ser renovado, sin perjuicio que la persona vuelva a suscribir un contrato con la misma empresa para realizar otra labor.

Algunas aclaraciones:

A. El trabajo a Honorarios se rige por las normas civiles y no por las leyes laborales. Por lo tanto el “empleador” no descuenta de lo que paga las cotizaciones previsionales y de seguridad social. Éstas quedan bajo la responsabilidad de quien presta el servicio. Para la persona contratada a honorarios tampoco tienen efecto las normas relativas al ingreso mínimo mensual, a los descansos, a la protección a la maternidad, y a la negociación colectiva, entre otros. Para trabajar bajo esta modalidad se debe contar con boletas.

B. Los trabajos Part Time no existen como tal. Lo que si se contempla en la ley del trabajo son los contratos que tienen jornada parcial, la que no debe superar las 30 horas semanales. Como referencia la jornada laboral completa es de 45 horas semanales.

APRUEBA REGLAMENTO DE LA LEY N° 19.070, ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION

Núm. 453.- Santiago, 26 de Noviembre de 1991.

VISTO:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.956; Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración Central del Estado; Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional sobre Municipalidades; Ley N° 19.070; Decreto Supremo de Educación N° 27.952, de 1965 y en los artículos 32° N° 8 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile;

Apruébase el siguiente Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación:

TITULO

NORMAS GENERALES

PARRAFO 1°

Ámbito de Aplicación

Artículo 1° Este Reglamento se aplica a los Profesionales de la Educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal, o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3166, de 1980.

Dentro del ámbito de aplicación fijado en el inciso anterior los profesionales de la educación que presten servicios en establecimientos de educación de adultos municipales y particulares reconocidos oficialmente serán considerados, según el nivel respectivo, en la educación básica o media; y, los que se desempeñan en establecimientos de educación especial o diferencial, municipal o particular, reconocidos oficialmente, serán considerados de educación básica.

DECRETO:

Artículo 2° Asimismo, en los términos del artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, este reglamento será aplicable a los profesionales de la educación que ocupen cargos directivos y técnico-pedagógicos que por su naturaleza requieran ser servidos por estos profesionales y que se desempeñen en los departamentos de administración de educación municipal.

Artículo 3° Este Reglamento regula:

a. Los requisitos, deberes, derechos y obligaciones de carácter profesional comunes a todos los profesionales de la educación mencionados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación;

b. La carrera de los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal; y

c. El contrato de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares sean subvencionados o no y los administrados de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166.

Artículo 4° Se aplicará a los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales pertenecientes al sector municipal, lo referente a derechos, deberes, requisitos y obligaciones de carácter profesional y los aspectos propios de su carrera a que se refieren los Títulos I, II y III del presente Reglamento.

Artículo 5° Se aplicará a los profesionales de la educación de establecimientos educacionales particulares subvencionados reconocidos oficialmente, lo referente a derechos, deberes, requisitos y obligaciones de carácter profesional, y lo referente al Contrato de Trabajo contenidos respectivamente en los Títulos I, II y IV del presente Reglamento.

Artículo 6° Se aplicará a los profesionales de la educación de establecimientos educacionales particulares pagados, reconocidos oficialmente, lo referente a derechos, deberes, requisitos y obligaciones de carácter profesional y lo atinente a su contrato de trabajo contenidos respectivamente en los Títulos I, II, con excepción del Párrafo VII y el inciso tercero del artículo 50° del Párrafo IX; y los párrafos I, II, con excepción de los tres incisos finales del artículo 151 y artículo 152; IV con excepción del artículo 158, VI y VII con excepción del artículo 163 del TITULO IV.

LEGISLACIÓN VENEZOLANA

Tipos de contratos en Venezuela

Un contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador, a través del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios profesionales al empresario a cambio de un salario.

Para la abogada especialista en derecho laboral Rayza Torres un contrato de trabajo es: “el acuerdo que existe entre el empleado y el empleador en el que ambas partes se obligan a cumplir con ciertos aspectos pudiendo ser celebrado de manera escrita o verbal”.

En Venezuela, los contratos de trabajo están regidos por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), la cual fue promulgada el 19 de junio de 1997, por el entonces Congreso de la República de Venezuela. En esta norma se especifican los tipos de contrato así como sus principales características.

Aunado a ello, y como un complemento, existe el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial el 25 de enero de 1999, el cual viene a llenar todos aquellos vacíos conceptuales omitidos en la legislación.

Es así como, de acuerdo a este estatuto existen tres tipos de contrato, basados en la temporalidad y/o actividad que se realice, los cuales son: contrato de trabajo por tiempo determinado, indeterminado y el contrato de trabajo para una obra en particular.

Asimismo, y tomando en consideración la manera como se llevan a cabo los contratos, existen dos modalidades: oral y escrita, siendo la segunda la que goza de mayor preferencia. Sin embargo, la no celebración de un contrato escrito no debe perjudicar la probación de su existencia. Así queda establecido en el artículo 70 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual reza: “El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral”.

Contrato por tiempo indefinido

El artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, afirma que un contrato se considerará indefinido cuando ninguna de las partes exprese abiertamente una relación de servicios basada en una obra determinada en un tiempo preestablecido.

De acuerdo a la abogada laboral Rayza Torres, un contrato indefinido puede definirse como: “son aquellos que no fijan fecha para el inicio o fin de la relación laboral. Sin embargo, una vez que se renueva por 3 veces consecutivas el trabajador pasa a ser fijo y empieza a ser amparado por la inamovilidad laboral y prestaciones sociales”.

Contrato por tiempo definido

El contrato definido es aquel en el cual se culmina la relación de servicios en una fecha previamente acordada entre las partes. Conforme a lo señalado en el artículo 74 de la Ley Orgánica del Trabajo, esta modalidad es: “El contrato celebrado por tiempo determinado que concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga”.

Aunado a ello, el mencionado estatuto indica que después de dos prórrogas consecutivas, el contrato pasará a ser indefinido, con la salvedad de que las partes renueven la relación laboral en el mes siguiente al vencimiento del último acuerdo. Asimismo, los trabajadores no podrán ofrecer sus servicios por un período mayor a los tres (3) años, quedando distribuido de la siguiente manera:

- Obreros: No más de un (1) año.
- Empleados y los obreros calificados: No más de tres (3) años

Contrato para una obra específica

En este tipo de contrato, es imprescindible que se especifique el tipo de actividad o labor que realizará el trabajador. El tiempo de duración del contrato no tendrá límite, y se extenderá durante el tiempo que sea necesario hasta finalizar la obra, considerándose culminada cuando se cumpla el trabajo encomendado.

A este respecto, Rayza Torres opina que esta modalidad es mayormente utilizada para proyectos de la industria de la construcción y en el se debe especificar de forma explícita los siguientes aspectos: “es necesario que antes de firmar este contrato las partes comprueben los siguientes datos: obra que se realizará, cantidad y forma de pago, tiempo específico de duración de la relación, entre otros”.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 75 establece que si una vez culminado este tipo de contrato, se celebra otro para una obra diferente se entenderá que las partes quisieron comprometerse, considerándose como un contrato de tiempo indefinido. Sin embargo, en la industria de la construcción no importa el número de contratos que se firmen consecutivamente, siempre calificarán dentro de esta categoría.

Para finalizar, Torres señala alguna de las sanciones legales que acarrearía el incumplimiento de un contrato de trabajo, entre ellas tenemos: pérdida del puesto de trabajo para el empleado y, cancelación total del contrato de trabajo por parte del empresario.

Información que debe contener un contrato de trabajo

- Fecha de inicio y de finalización del contrato. En caso de ser un contrato de tipo indefinido solo deberá contener la fecha de inicio de la relación.
- Tipo de contrato que se firmará.
- Razón social de la empresa.
- Nombres, apellidos, nacionalidad, estado civil, cédula de identidad y cargo del representante de la empresa y del trabajador que acepta las condiciones de la nueva relación laboral.

- El contrato debe informar acerca de la existencia o no de un período de prueba, el cual no deberá exceder de tres (3) meses según la Ley Orgánica del Trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo o cargo que ocupará el trabajador.
- Es necesario que se refleje el monto de sueldo mensual, su forma y lugar de pago, así como demás beneficios adicionales (vacaciones, bono vacacional, prestaciones sociales, entre otros).
- Duración de la jornada de trabajo (tiempo completo o parcial)
- Lugar donde se prestará en servicio
- Convenio colectivo de acuerdo a la relación laboral que se establecerá (Sólo si la empresa cuenta con uno).
- Cuando se firma un convenio de trabajo, tanto el empresario como el empleado deben tener una copia del contrato.

Garantías que ofrecen los contratos de trabajo

Empleado

Empleador

- Beneficios como especificación de salarios y duración de la jornada laboral.
- Cumplimiento del trabajo asignado.
- Representa una forma de organización financiera y de capacidad productiva de los trabajadores.

TITULO II

DE LA RELACION DE TRABAJO

Capítulo I

Disposiciones Generales

Presunción de la relación de trabajo

“Artículo 53. Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

Remuneración de la prestación de servicio

Artículo 54. La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.

Capítulo II

Del Contrato de Trabajo

Contrato de trabajo

Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Obligaciones de las partes

Artículo 56. El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

Régimen supletorio

Artículo 57. Si en el contrato de trabajo celebrado entre un patrono o una patrona y un trabajador o una trabajadora no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

a) El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona.

b) La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo.

El patrono o la patrona no puede modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora; si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley, su reglamento y demás leyes que rigen la materia.

Forma del contrato de trabajo

Artículo 58. El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral.

Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.

Contenido del contrato de trabajo

Artículo 59. El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

1. El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
2. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
3. La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
4. La fecha de inicio de la relación de trabajo.
5. La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
6. La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
8. La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
9. El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
10. El lugar donde deban prestarse los servicios.
11. La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.
12. El lugar de celebración del contrato de trabajo.
13. Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.
14. Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.

El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.

Modalidades del contrato de trabajo

Artículo 60. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Contrato a tiempo indeterminado

Artículo 61. El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

Contrato a tiempo determinado

Artículo 62. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

Contrato para una obra determinada

Artículo 63. El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona.

Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Supuestos de contrato a tiempo determinado

Artículo 64. El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.

c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro o otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley”⁹.

Capítulo VI

“De la Estabilidad en el Trabajo

Estabilidad

Artículo 85. La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Garantía de estabilidad

Artículo 86. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

Trabajadores y trabajadoras

⁹ Tomado de Ley del Trabajo, disponible (en línea): <http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-ii/#capituloii>, (consultado 20-11-2014)

Amparados por la estabilidad

Artículo 87. Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley.

Procedimiento aplicable

Artículo 88. El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en esta Ley y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La sentencia emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente es definitivamente firme e irrecurrible.

Procedimiento de estabilidad

Artículo 89. Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de

los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Decisión del procedimiento

Artículo 90. El Juez o Jueza de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

Ejecución forzosa de la decisión

Artículo 91. Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la efectiva reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciera a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante.

Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público.

Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora

Artículo 92. En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad

Artículo 93. Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad.

En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciera en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

Inamovilidad

Artículo 94. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Despido masivo

Artículo 95. El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del Poder popular con competencia en trabajo y seguridad social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial¹⁰.

¹⁰ Tomado de Ley del Trabajo, disponible (en línea): <http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-ii/#capituloii>, (consultado 20-11-2014)

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Diseño

El proyecto investigativo es de carácter hipotético – deductivo, ya que se fundamenta en los objetivos e hipótesis planteadas, además se emplearon diferentes métodos e instrumentos que se puntualizan en la metodología, se trabajó con la estadística descriptiva, para analizar y detallar cada uno de los fenómenos inmersos en el proyecto de investigación.

5.2 Métodos

Los Métodos empleados en el desarrollo del presente proyecto de investigación son: ***El Método Inductivo - Deductivo***, ya que se partió de la hipótesis planteada que fue comprobada durante el desarrollo de la investigación, lo que permitió arribar a las conclusiones y generalizaciones.

También se emplearon los ***métodos Analítico – Sintético y descriptivo*** porque se realizó una descripción de los principales aspectos referentes y que tienen que ver con los tipos de contratos, los beneficios laborales, el Código de Trabajo; plasmados en la legislación ecuatoriana actual, a través del estudio teórico - práctico se logró analizar las diferentes variables; para en las conclusiones utilizar el proceso de síntesis.

Otro método empleado fue el **método estadístico** en la tabulación de resultados de la investigación de campo a través de cuadros y gráficos, donde se aparecen las frecuencias y porcentajes, para su posterior análisis e interpretación.

5.3 Técnicas e instrumentos utilizados

La técnica empleada para el desarrollo del trabajo investigativo en la parte conceptual se acudió a **consultas bibliográficas** en diferentes libros, revistas, documentos, internet relacionados a los tipos de contratos, los beneficios laborales, el Código de Trabajo que detallamos en la bibliografía, utilizando **la técnica del fichaje**. Se elaboraron fichas textuales, de resumen y mixtas sobre diferentes aspectos jurídicos y doctrinarios.

Para el desarrollo de la investigación de campo se utilizó **la técnica de la encuesta** aplicada a 30 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, a través de un **cuestionario** para obtener criterios acerca de la problemática investigada.

5.4 Población y muestra

La investigación se realizó en la ciudad de Riobamba, año 2014; en el presente estudio se trabajó con una población de 30 profesionales del Derecho de la ciudad de Riobamba.

5.5 Metodología para la verificación de la hipótesis

Finalizado el proceso investigativo y con mayor conocimiento de la realidad de la problemática, se contrastaron con las variables de la hipótesis y se asumieron en forma explicativa las decisiones correspondientes, respaldado por los datos cuantitativos - cualitativos construidos desde la investigación de campo.

La hipótesis de la investigación fue verificada por el camino empírico, lo que implicó confrontar los planteamientos de la teoría asumida en el marco teórico sobre cada una de las variables, indicadores e índices.

5.6 Metodología para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones e informe de investigación.

Las conclusiones fueron trabajadas en base a los resultados cuantitativos - cualitativos de la investigación de campo, redactando cada una de ellos con datos arrojados de manera estadística de mayores porcentajes.

De las conclusiones se determinaron las falencias en la legislación sobre los tipos de contratos, los beneficios laborales en el Código de Trabajo.

Finalmente se procedió a la elaboración del informe final de investigación, mismo que está estructurado bajo el esquema metodológico de la Universidad Nacional de Loja y que es el siguiente: Hojas preliminares:

portada, certificación, autoría, carta de autorización, agradecimiento, dedicatoria, en segundo lugar: 1) título, 2) resumen – abstract, 3) introducción, 4) revisión de literatura, 5) materiales y métodos, 6) resultados, 7) discusión, 8) conclusiones, 9) recomendaciones, 10) bibliografía, 11) anexos y finalmente aparece el índice de contenidos.

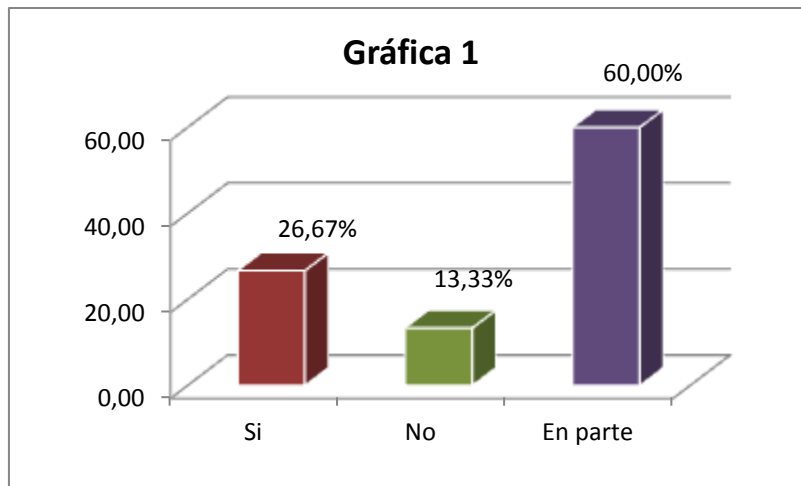
6. RESULTADOS

6.1 RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS A PROFESIONALES DEL DERECHO EN LIBRE EJERCICIO

Con la finalidad de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se realizó la investigación de campo, en base a la aplicación de una encuesta, fundamentada en un cuestionario de preguntas relacionadas a la problemática a estudiar, a treinta profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, quienes supieron brindar valiosos aportes y criterios que se ven plasmados a continuación.

1.- ¿Considera adecuada y pertinente, la legislación ecuatoriana en relación a los Derechos que tienen los profesores particulares, de acuerdo al Código de Trabajo?

CUADRO N° 1		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Si	8	26,67
No	4	13,33
En parte	18	60,00
TOTAL	30	100,00
Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho de Riobamba		
Elaboración: Gladys Irlanda Encalada Arévalo		



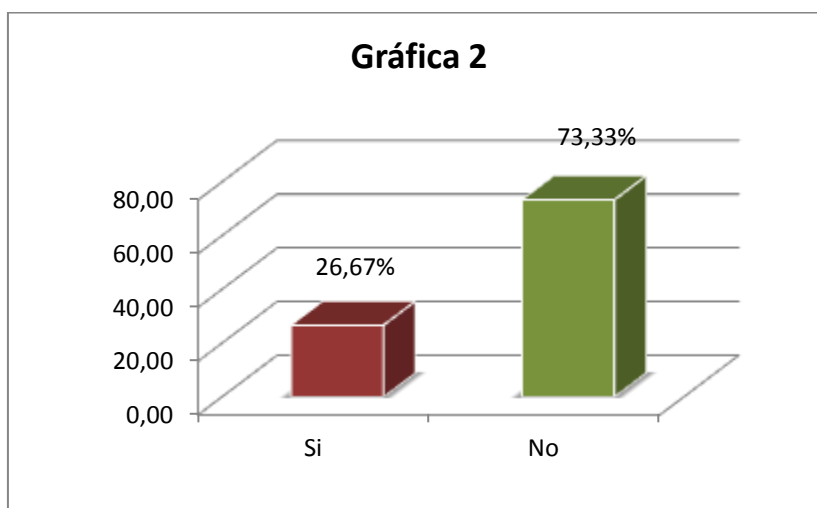
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 1 se observa con respecto a la interrogante: ¿Considera adecuada y pertinente, la legislación ecuatoriana en relación a los Derechos que tienen los profesores particulares, de acuerdo al Código de Trabajo?, se observa que el 60,00% que equivale a 18 profesionales del Derecho encuestados consideran que **“en parte”** es adecuada y pertinente, mientras que para el 26,67% que corresponde a 8 profesionales del Derecho responden que **“si”**, y finalmente el 13,33% que representa 4 profesionales opinan que **“no”** es adecuada y pertinente la legislación con respecto a este tema.

Se deduce que para un porcentaje significativo de profesionales del Derecho en libre ejercicio en la ciudad de Riobamba, la legislación ecuatoriana es adecuada y pertinente **“en parte”** en el aspecto relacionado a los Derechos que tienen los profesores particulares, de acuerdo al Código de Trabajo.

2.- ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares?

CUADRO N° 2		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Si	8	26,67
No	22	73,33
TOTAL	30	100,00
Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho de Riobamba		
Elaboración: Gladys Irlanda Encalada Arévalo		



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

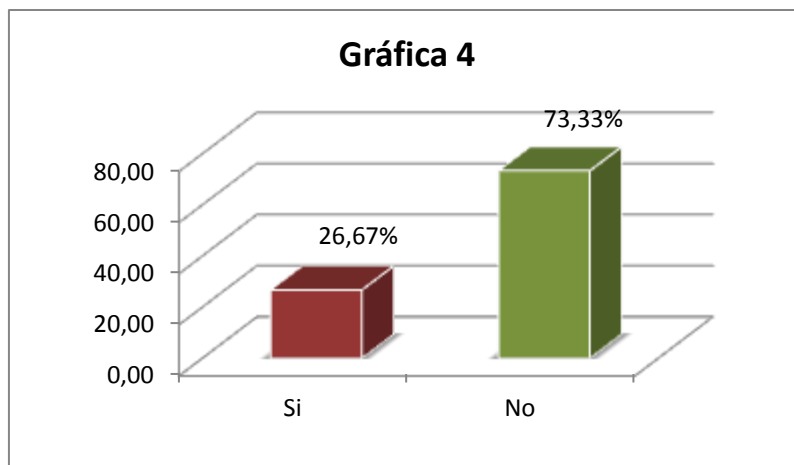
En el cuadro 2 con respecto a la pregunta: ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares?, el 73,33% que equivale a 22 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, responden que la

legislación ecuatoriana “no” cuenta con una normativa clara en relación al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares, mientras que para el 26,67% que representan 8 profesionales del Derecho opinan que el Código de Trabajo “si” cuenta con esta normatividad de carácter específico.

Se concluye que para un porcentaje significativo de profesionales del Derecho dicen que el Código de Trabajo, “no” cuenta con una normativa clara en relación al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación con los Derechos de los profesores particulares, lo tanto se hace necesario reformar dichos cuerpos normativos con la finalidad de establecer estos principios que son fundamentales dentro de un procedimiento jurídico y legal.

3.- ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 14 que trata sobre la estabilidad mínima y excepciones y su relación a los Derechos de los profesores particulares?

CUADRO N° 3		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Si	8	26,67
No	22	73,33
TOTAL	30	100,00
Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho de Riobamba		
Elaboración: Gladys Irlanda Encalada Arévalo		



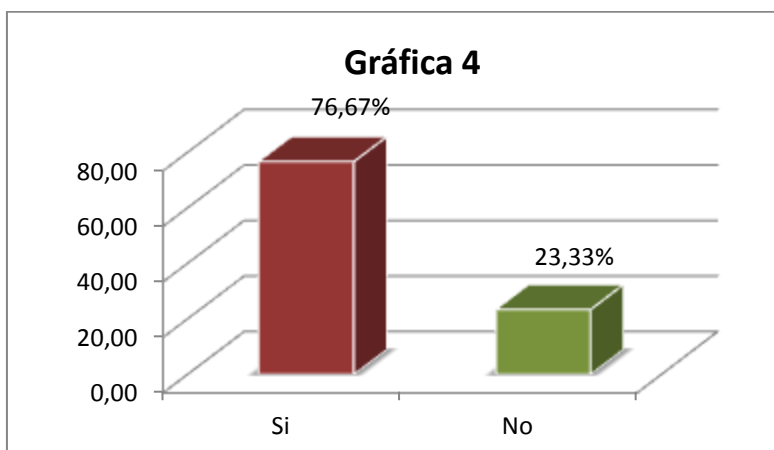
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 3 en relación a la interrogante: ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 14 que trata sobre la estabilidad mínima y excepciones y su relación a los Derechos de los profesores particulares?, el 73,33% que equivale a 22 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba responden que el artículo 14 **“no”** es adecuado con respecto a la estabilidad laboral, mientras que para el 26,67% que representa 8 profesionales del Derecho opinan que el artículo 14 **“si”** es adecuado con respecto a la estabilidad laboral.

Se concluye que para un porcentaje significativo de profesionales del Derecho de la ciudad de Riobamba opina que el artículo 14 **“no”** es el adecuado y que es necesario incrementar otro artículo de tal forma que no perjudique a los profesores particulares.

4.- ¿Considera usted que es necesario incrementar otro u otros artículos con respecto al Código de Trabajo en el capítulo IV, artículos 11 y 14, para mejorar los derechos de los profesores particulares?

CUADRO N° 4		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Si	23	76,67
No	7	23,33
TOTAL	30	100,00
Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho de Riobamba		
Elaboración: Gladys Irlanda Encalada Arévalo		



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

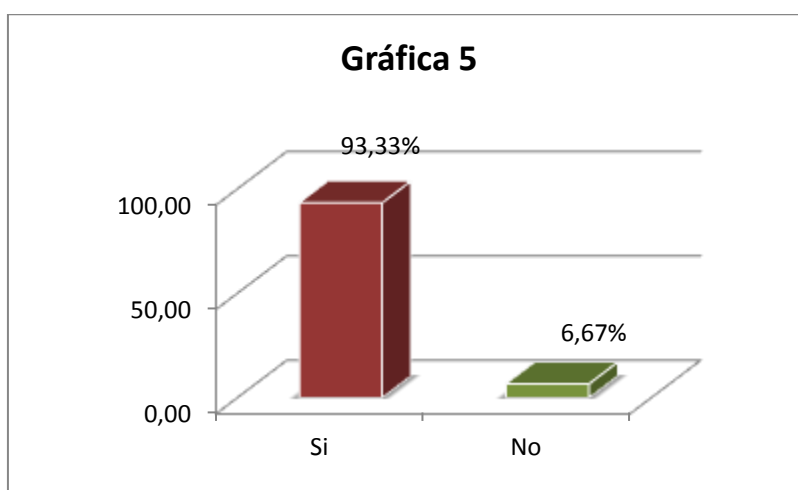
En el cuadro 4 en relación a la interrogante; ¿Considera usted que es necesario incrementar otro u otros artículos con respecto al Código de Trabajo en el capítulo IV, artículos 11 y 14, para mejorar los derechos de los profesores particulares?, el 76,66% que equivale 23 profesionales del Derecho responden que “**si**” deben realizarse reformas o incremento de artículos que permita u

otorgue Derechos a los profesores particulares, mientras que para el 23,33% que representa a 7 profesionales del Derecho opinan que “no” es necesario.

Se deduce que un porcentaje mayoritario de profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba dicen que “si” se deben realizar reformas o incrementos de artículos con respecto a este apartado.

5.- ¿Considera que el Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales?

CUADRO N° 5		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Si	28	93,33
No	2	6,67
TOTAL	30	100,00
Fuente: Encuesta a profesionales del Derecho de Riobamba		
Elaboración: Gladys Irlanda Encalada Arévalo		



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el cuadro 5 con respecto a la pregunta: ¿Considera que el Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales?, el 93,33% que equivale a 28 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, responden que Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 “**si**” amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales, mientras que para el 6,67% que representa 2 profesionales del Derecho opinan que no necesariamente amparan a las instituciones antes señaladas.

Se deduce que para un porcentaje mayoritario de los profesionales de Derecho el Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 “**si**” amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales, en perjuicio de los Derechos de los profesores particulares.

7. DISCUSION

7.1 VERIFICACION DE OBJETIVOS

En el presente trabajo investigativo se plantearon algunos objetivos de carácter general y específicos, que fueron presentados en el proyecto de tesis, y que a continuación se procede a su verificación.

OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio jurídico comparado, entre los contratos laborales y la aplicación de la Ley, en las instituciones educativas particulares y fiscomisionales de la ciudad de Riobamba, para proponer una justa reforma al Art. 78 del Código de Trabajo.

El objetivo general se cumple, por cuanto a lo largo del desarrollo del trabajo investigativo se ha abordado de forma jurídica, crítica y doctrinaria la normativa legal referente a la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo, capítulo IV artículos 11 y 14, tanto como un derecho y el ámbito de aplicación, abordado desde la revisión de literatura como desde el estudio de campo, determinando las falencias existentes dentro de nuestro ordenamiento jurídico en actual vigencia, además sustentados en las respuestas de las preguntas N° 1,2, 3, 4 y 5.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Demostrar que el Régimen del Buen Vivir, garantizados en la Constitución de la República del Ecuador como la Inclusión y la equidad, son afectados por la falta de tipificación jurídica en el Código de Trabajo sobre los derechos de los profesores particulares.

Este objetivo ha sido cumplido en su totalidad, con la recopilación bibliográfica de los antecedentes de la Constitución del Ecuador y Código de Trabajo, donde no se regula de manera clara el Derecho de los profesores particulares, además nos apoyamos en las respuestas de las preguntas 1, 2, 3, y 5 ; que resultan.

En el cuadro 1 se observa con respecto a la interrogante: ¿Considera adecuada y pertinente, la legislación ecuatoriana en relación a los Derechos que tienen los profesores particulares, de acuerdo al Código de Trabajo?, se observa que el 60,00% que equivale a 18 profesionales del Derecho encuestados consideran que **“en parte”** es adecuada y pertinente, mientras que para el 26,67% que corresponde a 8 profesionales del Derecho responden que **“si”**, y finalmente el 13,33% que representa 4 profesionales opinan que **“no”** es adecuada y pertinente la legislación con respecto a este tema.

En el cuadro 2 con respecto a la pregunta: ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares?, el 73,33% que equivale a 22 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, responden que la

legislación ecuatoriana “no” cuenta con una normativa clara en relación al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares, mientras que para el 26,67% que representan 8 profesionales del Derecho opinan que el Código de Trabajo “si” cuenta con esta normatividad de carácter específico.

En el cuadro 3 en relación a la interrogante: ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 14 que trata sobre la estabilidad mínima y excepciones y su relación a los Derechos de los profesores particulares?, el 73,33% que equivale a 22 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba responden que el artículo 14 “no” es adecuado con respecto a la estabilidad laboral, mientras que para el 26,67% que representa 8 profesionales del Derecho opinan que el artículo 14 “si” es adecuado con respecto a la estabilidad laboral.

En el cuadro 5 con respecto a la pregunta: ¿Considera que el Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales?, el 93,33% que equivale a 28 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, responden que Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 “si” amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales, mientras que para el 6,67% que representa 2 profesionales del Derecho opinan que no necesariamente amparan a las instituciones antes señaladas.

2. Realizar un estudio Jurídico de las legislaciones comparadas con los demás países de Latinoamérica.

Del análisis jurídico realizado a la parte pertinente, en relación a las legislaciones de otros países de Latinoamérica de la Constitución, Código de trabajo, tipos de contratos, estabilidad laboral a profesores particulares, así como del respectivo análisis a la legislación comparada de países tales como Perú, Chile y Venezuela se logro establecer en que caso deben ser más específicas y puntuales la normativa relacionada a la temática tratada.

3. Agregar un artículo en el Código de Trabajo, en el que se determine algunos derechos para los profesores privados.

Este objetivo se cumple ya que se presenta el incremento de un artículo que garantiza los Derechos de los profesores privados o particulares, en relación al Código de trabajo, capítulo IV artículos 11 y 14. Además se sustenta en las respuestas a la pregunta N°4, En el cuadro 4 en relación a la interrogante; ¿Considera usted que es necesario incrementar otro u otros artículos con respecto al Código de Trabajo en el capítulo IV, artículos 11 y 14, para mejorar los derechos de los profesores particulares?, el 76,66% que equivale 23 profesionales del Derecho responden que “**si**” deben realizarse reformas o incremento de artículos que permita u otorgue Derechos a los profesores particulares, mientras que para el 23,33% que representa a 7 profesionales del Derecho opinan que “**no**” es necesario.

7.2 CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS

En el proyecto de investigación también se planteo una hipótesis, la cual es contrastada una vez desarrollado todo el proceso investigativo.

Enunciado

La falta de especificación del tipo de contrato que se debe celebrar al contratar a los docentes educativos para el sector privado y fiscomisional, en el Art. 78 del Código de Trabajo Ecuatoriano, violenta y vulnera varios de los derechos de los trabajadores.

Demostración:

La presente hipótesis se contrasta positivamente por cuanto en la parte teórica dentro del marco doctrinario así como en los resultados obtenidos en la investigación de campo en las respuestas a la pregunta N° 1, 2, 3, y 5, en el cuadro 1 se observa con respecto a la interrogante: ¿Considera adecuada y pertinente, la legislación ecuatoriana en relación a los Derechos que tienen los profesores particulares, de acuerdo al Código de Trabajo?, se observa que el 60,00% que equivale a 18 profesionales del Derecho encuestados consideran que **“en parte”** es adecuada y pertinente, mientras que para el 26,67% que corresponde a 8 profesionales del Derecho responden que **“si”**, y finalmente el 13,33% que representa 4 profesionales opinan que **“no”** es adecuada y pertinente la legislación con respecto a este tema.

En el cuadro 2 con respecto a la pregunta: ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares?, el 73,33% que equivale a 22 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, responden que la legislación ecuatoriana “no” cuenta con una normativa clara en relación al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares, mientras que para el 26,67% que representan 8 profesionales del Derecho opinan que el Código de Trabajo “si” cuenta con esta normatividad de carácter específico.

En el cuadro 3 en relación a la interrogante: ¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 14 que trata sobre la estabilidad mínima y excepciones y su relación a los Derechos de los profesores particulares?, el 73,33% que equivale a 22 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba responden que el artículo 14 “no” es adecuado con respecto a la estabilidad laboral, mientras que para el 26,67% que representa 8 profesionales del Derecho opinan que el artículo 14 “si” es adecuado con respecto a la estabilidad laboral.

En el cuadro 5 con respecto a la pregunta: ¿Considera que el Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales?, el 93,33% que equivale a 28 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba, responden que Código de

Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 “**si**” amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales, mientras que para el 6,67% que representa 2 profesionales del Derecho opinan que no necesariamente amparan a las instituciones antes señaladas.

Decisión

Del análisis cuantitativo - cualitativo y la respectiva deducción teórica practicada a la hipótesis planteada, concluimos indicando que en la mayoría de respuestas, falta de normatividad en el Código de Trabajo, en relación a la vulnerabilidad de los derechos de los profesores particulares, además, sería la forma de solucionar de manera más rápida, eficiente y con menor costo económico para los profesores particulares. Por lo tanto **se acepta la hipótesis planteada.**

7.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA JURÍDICA

Uno de los temas que mayor controversia y desacuerdo ha generado siempre en el ámbito jurídico – legal son los conflictos laborales, en este caso con respecto a los Derechos de los profesores particulares. A pesar de que no es una práctica de nueva creación, su aprobación se encuentra en continuo debate puesto que por un lado se ve implicados los Derechos de los profesores particulares y las instituciones privadas o fiscomisionales, y por otro, el derecho a resolver los conflictos laborales de mejor manera y con gran agilidad.

A lo largo de la historia se han ido consolidando diferentes motivos que justificaran dicha práctica, como son razones jurídicas – legales, que dificultan o imposibilitan sustentar La seguridad legal-jurídica se convierte en un principio de respeto para todos los ciudadanos, por ello la certeza, la vigilancia plena y efectiva de las normas legales son condiciones indispensables para la seguridad jurídica. Donde se cumple y se hace cumplir la Ley y su normativa.

En conclusión el incremento en el ámbito de cobertura y tratamiento del Código de Trabajo y su tramite engorrosa y demorado, debe tener su sustento y marco legal que permita agilizar dichos trámites y los Derechos de los profesores particulares o privados, puedan actuar apegados a la ley.

El amparo de los derechos de los ciudadanos a través de leyes adecuadas y pertinentes den ser lo primordial en el Estado ecuatoriano, en la práctica no se da de manera adecuado y bien direccionada, al no reformar la norma contenida en el Código de Trabajo, capítulo IV, artículos 11 y 14, la norma existente se convierte en excluyente en los conflictos laborales de esta índole, a efecto de acelerar el proceso y su posible solución debería esta ley considerar el incremento de un artículo que salvaguarde los derechos de los profesores particulares.

Por lo que se concluye y determina que es necesario realizar o plantear una propuesta con el fin de reformar o incrementar la norma contenida en el Código de Trabajo; para poder aplicar en forma eficaz la disposición al

mandato constitucional en relación al debido proceso laboral, lo que resultara que el Estado sea justo en materia de Derechos para todos los ecuatorianos.

8. CONCLUSIONES

Al culminar la presente investigación se ha llegado a establecer las siguientes conclusiones:

- Existe un porcentaje mayoritario de profesionales del Derecho en libre Ejercicio, que opinan que la legislación ecuatoriana vigente es insuficiente en materia del Código de trabajo, en relación a los derechos de los profesores particulares.
- La mayoría de profesionales del Derecho en libre ejercicio señalan que se deben realizar reformas al Código de Trabajo, capítulo IV, artículos 11 y 14 de tal suerte que abarque también los Derechos de los profesores particulares.
- En otros países existe esta normatividad similar a la nuestra con lineamientos y directrices de carácter general.
- Los profesionales Ecuatorianos del Derecho, están en capacidad de proponer reformas relacionadas a la temática tratada, ya que ellos están laborando en nuestro medio y conocen acerca de la realidad existente.
- La Ley establece de manera imparcial en debido trámite en casos especiales sin embargo se continúan con trámites lentos y dificultosos para resolver este tipo de casos.

9. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones se recomienda lo siguiente:

- A los asambleístas que normen y regulen de manera adecuada y pertinente el aspecto de los Derechos de los profesores particulares, en el Código de Trabajo.
- A los asambleístas que enmienden y reformen algunos aspectos contenidos en el Código de Trabajo de tal modo que abarque los Derechos de los profesores particulares y ayuden a la mediación de los conflictos laborales, ya que es en muchos casos es injusta para profesores particulares.
- Que norme de manera pertinente el Código de Trabajo incrementando un artículo en el capítulo IV, que garantice los Derechos de los profesores particulares, así como la adecuada regulación para las instituciones educativas de carácter particular o privado.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

QUE, es necesario ajustar el marco jurídico-legal en materia de legislación laboral a las actuales condiciones de la vida social, económica y política del Ecuador.

Se hace necesario establecer el respaldo legal que permita regular el tratamiento adecuado a los Derechos de los profesores particulares, en lo concerniente al tipo de contrato y a la estabilidad laboral como un mecanismo para resolver los conflictos de carácter laboral, apegado al derecho que tienen todos los ciudadanos ecuatorianos consagrado en la Constitución de la República.

Que se debe garantizar a los ciudadanos un tratamiento claro y transparente, ya que en la actualidad esta normatividad es de carácter general y no ayuda a resolver de manera adecuada este tipo de conflictos, por lo que es necesario establecer normas que permitan su aplicación eficaz y pertinente.

En uso de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo, Capítulo IV, agréguese el siguiente artículo:

**LEY REFORMATORIA CON RESPECTO AL CÓDIGO DE TRABAJO,
CAPÍTULO IV**

Agréguese el artículo 11.a y 14.a, con el siguiente texto que diga:

**TITULO II: DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL
TRABAJADOR**

DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6 V-2008).

Art. 11.a.- Además el contrato para profesores particulares tendrá el mismo trato que para los profesores públicos y serán acreedores a todos los beneficios de Ley establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. Caso contrario se sancionara a la institución que no lo cumpla.

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

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6 V-2008).

h) Los demás que determine la ley.

Art. 14.a.- La estabilidad mínima en el caso de profesores particulares deberá ser de forma obligatoria de 1 año, además pasado el año y si continuase trabajando el docente, éste tendrá derecho a estabilidad laboral y a todos los beneficios de Ley.

Disposición General.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley, en relación a los Derechos de los profesores particulares.

Artículo Final: La presente Ley Reformatoria al Código de Trabajo, capítulo IV, Obligaciones del Empleador y del Trabajador, entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los.....días del mes de..... del año.....

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFIA

- ✚ Cabanellas, Guillermo., 2001, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina.
- ✚ Código de Trabajo ecuatoriano, Título 1, Art. 11.
- ✚ Código del Trabajo ecuatoriano, Título 1, Art. 14.
- ✚ Código de Trabajo, Art. 10.
- ✚ Constitución de la República del Ecuador., 2011, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.
- ✚ Constitución de la República del Ecuador, Título VII, Arts. 348 y 349.
- ✚ Código del Trabajo ecuatoriano, Título I, Arts. Del 11 al 19.
- ✚ Ley de Mediación y Arbitraje de Ecuador
- ✚ Ley de Mediación y Arbitraje de Nicaragua
- ✚ Ley de Mediación y Arbitraje de España
- ✚ Ley de Mediación y Arbitraje de Brasil
- ✚ Montaña Pinto, J., 2012, Teoría Utópica de las Fuentes del Derecho, Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional, Quito-Ecuador.
- ✚ Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

WEB-GRAFÍA

- ✚ Técnicas de la investigación, disponible [En Línea]: [<http://www. Métodos y técnicas de la investigación>], [Consulta: 14 – 11 - 2014]
- ✚ Matriz de consistencia, [En Línea], (disponible): [<http://www.docstoc.com/docs/20771011/MATRIZ-DE-CONSISTENCIA-DEL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN>], [Consulta: 14 -11 -2014]

✚ Código Penal de Ecuador, disponible (en línea):
http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod_ninez.pdf, (Consultado 16-11-2014)

✚ Asamblea nacional, disponible (en línea):
www.asambleanacional.gov.ec, (Consultado 17-11-2014)

✚ Sistema Educativo, disponible (en línea):
es.wikipedia.org/wiki/Sistema_educativo_de_Ecuador, (Consultado 18-11-2014)

11 ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO DE RIOBAMBA

Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digne dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente encuesta, cuyas respuestas serán de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado titulada: **“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ARTÍCULO EN EL CAPÍTULO IV DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, REFERENTE A LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES PARTICULARES, DE ACUERDO CON LO QUE ESTIPULA EL ART. 11 y 14 DEL MISMO”**

1.- **¿Considera adecuada y pertinente, la legislación ecuatoriana en relación a los Derechos que tienen los profesores particulares, de acuerdo al Código de Trabajo?**

Si () No () En parte ()

¿Porqué?.....
.....
.....
.....

2.- **¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 11 que trata sobre los tipos de contratos y su relación a los Derechos de los profesores particulares?**

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....
.....

3.- **¿Considera usted que el Código de trabajo, considera de manera adecuada lo referente al Capítulo IV, artículo 14 que trata sobre la estabilidad mínima y excepciones y su relación a los Derechos de los profesores particulares?**

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....

4.- ¿Considera usted que es necesario incrementar otro u otros artículos con respecto al Código de Trabajo en el capítulo IV, artículos 11 y 14, para mejorar los derechos de los profesores particulares?

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....

5.- ¿Considera que el Código de Trabajo, en el capítulo IV, artículos 11 y 14 amparan a las instituciones particulares y fiscomisionales?

Si () No () En parte ()

¿Porqué?.....
.....
.....

¡GRACIAS!

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
TABLE DE CONTENIDOS	vii
1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract	5
3. INTRODUCCIÓN	7
4. REVISIÓN DE LITERATURA	11
4.1. Marco Conceptual	11
4.2. Marco Doctrinario y Jurídico	13
4.3. Legislación Comparada	24
5. MATERIALES Y MÉTODOS	50
5.1. Diseño	50
5.2. Métodos	50
5.3. Técnicas e instrumentos utilizados	51
5.4. Población y muestra	51
5.5 Metodología para la verificación de hipótesis	52
5.6 Metodología para la elaboración de conclusiones y Recomendaciones e informe de investigación	52

6.	RESULTADOS	54
6.1.	Resultado de Aplicación de las Encuestas a profesionales	
	Del derecho en libre ejercicio	54
7.	DISCUSIÓN	62
7.1.	Verificación de Objetivos	62
7.2.	Contrastación de Hipótesis	66
7.3.	Fundamentación Jurídica de la Propuesta	68
8.	CONCLUSIONES	71
9.	RECOMENDACIONES	72
9.1.	Propuesta de Reforma Legal	73
10.	BIBLIOGRAFÍA	77
11.	ANEXOS	79
	ÍNDICE	81