



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA.

“DERECHO”

TÍTULO:

“FALTA DE UNA NORMA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTABLEZCA SANCIONES, POR EL MAL USO DEL CONTRATO A PRUEBA”

TESIS DE GRADO PREVIO A OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN JURISPRUDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

POSTULANTE.

EDGAR GEOVANNY FLORES PÉREZ.

DIRECTOR DE TESIS

Abogado Cristian Quiroz

LOJA – ECUADOR

2010

CERTIFICACIÓN

Abogado. Cristian Ernesto Quiroz

Catedrático de la Carrera de Derecho del Área Jurídica, Social y Administrativa
de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICA:

Que la presente investigación titulada “**FALTA DE UNA NORMA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTABLEZCA SANCIONES, POR EL MAL USO DEL CONTRATO A PRUEBA**”, elaborada por el señor: Edgar Geovanny Flores Pérez, ha sido desarrollada bajo mi guía y dirección siendo sometida a un cuidadoso proceso de edición, cumpliendo con todos los requisitos exigidos a un trabajo de esta naturaleza. Autorizo por lo tanto a el postulante para que proceda a presentar su investigación científica ante el tribunal correspondiente.

Loja, agosto del 2010

Abogado. Cristian Quiroz.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Las ideas, reflexiones y contenidos del presente trabajo de investigación, intitulada: “**FALTA DE UNA NORMA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTABLEZCA SANCIONES, POR EL MAL USO DEL CONTRATO A PRUEBA**”, son de exclusiva responsabilidad de su autor

Edgar Geovanny Flores Pérez.

DEDICATORIA

Este aporte a la legislación ecuatoriana lo dedico con todo amor y cariño

a:

Mis padres: Nelson Gaona Márquez y Georgina Flores Pérez.

Mi esposa: Verónica C. Toledo Solano

Mi hijo: Cristhian D. Flores Toledo

Edgar Geovanny Flores Pérez.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja, que ha sido forjadora de la creación de distintas áreas y carreras como: el Área jurídica Social y Administrativa, dando oportunidad al estudiante para realizarse profesionalmente en distintas carreras.

De manera especial a todos y cada uno de los catedráticos, de la prestigiosa Carrera de Derecho, los mismos que en forma desinteresada me brindaron su amistad, confianza y por sobre todo por su calidad de enseñanza y su ardua labor en la formación de sus estudiantes.

A los Abogados en libre Ejercicio profesional, por su aporte desinteresado para la obtención de información de campo para la presente tesis, previa a la obtención del Título de Licenciado en Jurisprudencia.

Quiero aprovechar también, para dejar constancia de mi gratitud al Abogado Cristian Quiroz, Director de Tesis, a quien le debo mi más sincera gratitud, por la dedicación, entrega, apoyo y sabias orientaciones que ha brindado en el desarrollo y estructura del presente trabajo de investigación.

Edgar Geovanny Flores Pérez.

TABLA DE CONTENIDOS

Páginas Preliminares

- i) Portada

- ii) Autorización

- ii) Autoría

- iv) Dedicatoria

- v) Agradecimiento

- vi) Tabla de contenidos

Parte Introductoria

- 1. Abstract

- 2. Resumen

- 3. Introducción

Cuerpo del informe

1 Revisión de Literatura

2 Materiales y Métodos

3. Resultados

4. Discusión

Síntesis

1. Conclusiones

2. Recomendaciones

3. Propuesta Jurídica

Referencias Finales

1. Bibliografía

2. Anexos

3. Índice

1. Resumen

Entre las modalidades de contrato de trabajo, es muy común el contrato a prueba en el sector privado. El código del Trabajo en su Art. 15 dispone “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 continua en vigencia por el tiempo que faltare para culminar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entra 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 las 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 las actividades, industria o negocio. Para el caso de diversificación o ampliación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa si no exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas

actividades comerciales o industriales”¹. Esta disposición no es acatada en el ámbito laboral, toda vez que en el sector privado es muy común hoy en día la modalidad del contrato a prueba, como una forma adoptada por el empleador con el pretexto de verificar la eficiencia o deficiencia del trabajador, pero que en realidad su única finalidad es no adquirir ningún tipo de obligación con respecto al trabajador. La ley establece que dicho contrato sólo puede celebrarse una sola vez entre las mismas personas, sin embargo se lo hace en forma sucesiva de tal manera que siempre se mantiene a los trabajadores laborando con este tipo de contrato, incluso durante años, violando de esta manera la ley.

Ante esta crítica situación en la que se desenvuelve el trabajador ecuatoriano, creo que es importante un análisis pormenorizado de la real situación de quienes enfrentan este problema y el consiguiente proyecto de reforma al código de trabajo, para que la autoridad administrativa, el inspector de trabajo, establezca sanciones por el mal uso del contrato a prueba, por constituir una amenaza a la estabilidad del trabajador, y permite la violación de los derechos que le corresponden al trabajador.

Abstrac

From the old society until the current one, the transgression of the norms of coexistence, they produce an imbalance in the harmonic life of the community; for what has been for always indispensable the establishment of the juridical

¹CÓDIGO DE TRABAJO. Edit. Estudios y Publicaciones. Quito 2008. Pág. 93.

norms that you/they regulate the man's behaviour in the society whose demand guarantees the peace, security, the order and the justice.

The penitentiary right arises in its doctrinal and normative aspects that spread to execute the hardships tipificadas in the Law; just as the exclusive pain of the freedom that he/she comes applying you like half repressive and defensive social, simultaneously it completes an intimidating and rehabilitative function in favour of the criminal.

The penitentiary system of our country is the group of technical actions .administrative; from the practical point of view. humanist it is in decadence; because, it has not achieved its normative objective as it is the criminal's social rehabilitation, in view of the fact that the repetition and habitualidad of the crime rate in the society continue in increase, being the cause like it is evident, the lack of juridical reformations to the Code of Execution of Hardships and Social Rehabilitation, in hits upon him you to the budget regulation that owes designársele to the National Address of Social Rehabilitation, as well as the employment, surveillance and control of the same one; and on the other hand, inside the attendance for liberated, the juridical holes as for the education of the ethical and moral values and the technical post-prison capacity of those who have gotten its freedom.

we should not forget that the Penal System is an expression of the structure of the political power of the State, and like form of punitive institutionalized social control, in the one which, it has always been used in favor of groups of power that are governing. Not we should forget that the groups of power are who govern to the political parties, the same ones that participate in elections to reach the power, and, from there they work to favor to those groups of power.

Since this politizada the justice, a serious sequel of the inadequacy in the administration of the justice is the precarious situation of the system of Social Rehabilitation; numerous and serious problems converge those which, they are largely derived of the deficiency of the penal procedure, what leads to the sobrepoblación in the penitentiaries and jails as well as the lack of economic resources to replace the most basic necessities. In such a virtue, minimum demands as an appropriate infrastructure, education, qualification, hygiene, feeding and access to the medical care are not always provided, incumpléndose this way the right to the social rehabilitation that you/they have the interns, like it sends this way the Constitution of the Republic of Ecuador and the Law.

But, our penitentiary system is always in the eye of the hurricane, since always we observe in the national press as it is denounced the constant acts of violence among internal, the violation of the Human rights of the prisoners, the bad rehabilitation that is applied. All this to view and patience of the authorities.

2. INTRODUCCIÓN

Para una mejor comprensión del tema desarrollo, se ha dividido en páginas preliminares, parte introductoria, cuerpo del informe, síntesis y referencias finales.

En la revisión de literatura, se empieza realizando la definición de Trabajo, para posteriormente analizar los antecedentes históricos del Derecho Laboral, ámbito del derecho social y laboral, en donde se analizo particularmente lo que es el derecho social y las características del derecho laboral.

Luego se explica sobre la irrenunciabilidad de derechos, principios constitucionales que tienen los trabajadores ecuatorianos, luego se analiza sobre el contrato individual de trabajo, las partes que intervienen en el mismo, como son el patrono y trabajador, para luego ver sobre la clasificación de los contratos individuales de trabajo.

Por último analizó sobre los contratos a prueba, y su problemática en nuestro País, motivo de la presente investigación.

En el punto sobre Materiales y Métodos, se analizó los métodos, fases y técnicas para el desarrollo de esta investigación.

Se presenta los resultados de la investigación, empezando con la presentación y análisis de los resultados de las encuestas, la presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

Luego se plantea la Discusión, en donde se verifica los objetivos y se contrasta la Hipótesis.

Por último en la Segunda Sección, se propone una síntesis del informe final, en el cual doy las conclusiones, recomendaciones y la propuesta jurídica de la presente investigación.

PRIMERA SECCIÓN

3. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. Definición de Trabajo

“El concepto de trabajo fundamental en la organización de la sociedad humana, inherente a su misma existencia, ha experimentado continuas transformaciones en su delimitación, aludiendo a nociones sucesivas, e incluso contrapuestas, desde su propia formación, contemporánea quizás a la conformación misma del hombre como sujeto racional”.²

“La etimología generalmente admitida del verbo trabajar es la del latín trabs, trabis, viga, de donde habría derivado, en primer término, en tipo trabare, que dio en el castellano trabar, etimológicamente “obstruir el camino por medio de una viga” y luego otro tipo diminutivo, trabaculare que, romanceado, había producido trabajar”.³

Al trabajo Ruy Díaz lo considera como “el esfuerzo desarrollado para asegurarse ciertos beneficios económicos”.⁴ Juntamente con el capital y la tierra constituyen los tres factores de la producción. El trabajo se ha ido organizando de diversas formas, y comúnmente en masa a partir de la Revolución Industrial. Pero ello ha traído aparejados muchos problemas relacionados con la explotación e inobservancia respecto de los derechos del trabajador, los

² NOBLE, Garden. “CABALLEROS DEL TRABAJO“, Primera Edición. Ed. Heliasta. México. Pág. 123.

³ EFRÉN, Paredes. “PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO”, Ed. HELIUS. Ambato-Ecuador. 2002. Pág. 131

⁴ DÍAZ Ruy. Diccionario Enciclopédico. 2da. Edición. Ed. Luxes. Argentina. 2002. pág. 172.

que hoy se encuentran tutelados mediante la Organización Internacional del Trabajo y las legislaciones laborales de cada Nación.

De lo expuesto, se podría llamar trabajo a todo esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza con objeto lícito que trasciende la órbita de interés del sujeto que lo realiza y resulta apreciable desde un punto de vista pecuniario.

El trabajo es un derecho es una facultad o atributo que tiene una persona para tener o exigir algo establecido en la ley. Las personas tienen el derecho a trabajar, a buscar un mecanismo de sustento ya sea en forma independiente o bajo relación de dependencia al servicio de otra persona.

Como deber es la obligación de prestar nuestro contingente de trabajo en beneficio de la superación colectiva, ya que el mismo le permite asegurar la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades sociales.

Particularmente el trabajo de las mujeres se ha ido modificando en cuanto a su capacidad y desarrollo a lo largo del tiempo. En la prehistoria hombres y mujeres desempeñaban el trabajo de la caza, por ejemplo, de manera similar. Ya con el surgimiento de la agricultura, tal trabajo quedó en cabeza de los hombres, relegando a la mujer a las actividades domésticas. Con el desarrollo del comercio en centros urbanos, las mujeres comenzaron a ejercer la venta o intercambio en los mismos. Pero con el tiempo se pudo comprobar que las mujeres han desarrollado las mismas capacidades para ejercer las labores que

comúnmente desarrollaban los hombres y las han ejercido con dignidad y eficacia, todo ello sin descuidar la crianza de los hijos y la actividad doméstica. De igual modo aún no se ha alcanzado una estadística referente a la jerarquía de las labores desarrolladas por la mujer o referente al monto de las remuneraciones. Aunque es preciso reconocer que en muchos países el trabajo de la mujer comenzó a causa de la necesidad de ayudar al marido para la manutención familiar, hoy puede decirse que en muchas familias la mujer se ocupa de su subsistencia o posee mayor ingreso.

En el trabajo se encuentra los siguientes elementos:

- Empleador: se entiende como tal al empleador, al que es dueño de las fuerzas de producción.
- Trabajador u Obrero: Empleado o trabajador es el que trabaja o presta sus servicios a las órdenes o bajo relación de dependencia de otro. Obrero es el que labora por jornal o a destajo en las obras artesanales o en las labores del campo.
- Relación Laboral: es un conjunto de derechos y obligaciones que se generan en toda relación laboral, mediando un contrato de trabajo o no, pudiendo presentarse en forma expresa o tácita.
- Salario: Salario es el estipendio que se paga por un servicio o contrato de trabajo.

Sueldo es la retribución o remuneración que percibe el empleado por cuenta ajena y en relación de dependencia. Suele percibirse mayormente, y a diferencia del salario, en períodos mensuales.

El salario mínimo en cambio es aquel que suelen fijar las legislaciones y que marca el límite por debajo del cual un obrero no puede solventar los gastos y cubrir las necesidades básicas de su grupo familiar; el salario mínimo debe poder obtener ciertas variaciones desarrolladas en los conceptos siguientes, en pro de que si el costo de vida aumenta o disminuye, el salario mínimo debe hacerlo proporcionalmente.

Mas adelante se estudiara cada uno de estos elementos específicamente.

3.2. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral

A principios del siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador. La legislación, la opinión pública y la situación económica no favorecían ni siquiera el nacimiento de organizaciones de trabajadores. “Debido a que el poder negociador estaba del lado de los empresarios se produjeron multitud de abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus objetivos. Un instrumento clave fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los

trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores”⁵.

Los sindicatos europeos eran ante todo organizaciones de ámbito nacional con ideología socialista y solían estar adscritos a movimientos y partidos políticos. Sin embargo, el movimiento sindical estadounidense era mucho más uniforme, reformista y ajeno a ideologías concretas. Estos sindicatos eran organizaciones locales que defendían los intereses profesionales de sus miembros, con filiales en los distintos estados, pero sin ninguna adscripción política. En Latinoamérica se dan ambos tipos de organización sindical. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile o México, los sindicatos tienen relación ideológica con partidos políticos.

La legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del siglo XX. “Esta legislación regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas y el ejercicio de tareas peligrosas para estos colectivos”⁶. Después, algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro

⁵ BORJA, Rodrigo. Enciclopedia de la Política. Ed. Uteha. México. 2000. Pág. 271.

⁶Dr, GAETA, Barras, Alfredo. **Historia del movimiento obrero.** www.google.com.

de desempleo, pensiones de jubilación y seguros médicos. Desde 1945 muchos países han intentado promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza o, cada vez más, por ideología o pertenencia a un sindicato.

Dentro del derecho laboral, tuvo gran influencia la Revolución Rusa que inspiró en el mundo entero el Socialismo, la toma del poder político por parte del proletariado, la creación y funcionamiento de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo, el auge del “problema — obrero” en Estados Unidos y Europa, en la primera postguerra y la proclamación de que “El objeto de la Liga de las Naciones (ahora Naciones Unidas), es el establecimiento de la paz, esta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social”⁷.

Mediada la década de 1990, el poder de los sindicatos ha disminuido mucho. En China se sigue encarcelando a los sindicalistas, y en otros países de reciente industrialización los gobiernos autoritarios prohíben la creación de sindicatos independientes, caso de los países del Sureste asiático. Muchos estados han seguido el ejemplo británico de debilitar a los sindicatos prohibiendo algunas de sus prácticas más habituales, como poner piquetes de huelguistas en lugares distintos a la empresa, u obligando a someter a votación las huelgas.

Quienes han profundizado en el estudio del Derecho Laboral Ecuatoriano, opinan que está conceptualizado como un conjunto de principios, normas y reglas, mediante las cuales se

⁷ BORJA, Rodrigo. Obra Citada. Pág. 272.

desenvuelven las actividades como la ejecución de servicios por parte de los trabajadores en beneficio de sus empleadores, es una disciplina nueva, y han dividido su proceso, en tres períodos; 1o.) LAS PRIMERAS LEYES OBRERAS. 2o.) LA LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA y 3o.) LA LEGISLACIÓN POSTJULIANA, hasta la promulgación propiamente como tal, del Código del Trabajo Ecuatoriano.

LAS PRIMERAS LEYES OBRERAS

“El presidente Baquerizo Moreno, con fecha 11, de septiembre de 1916, sancionó la Primera Ley Obrera del Ecuador, establecía la jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo para todos los trabajadores y obreros en general y de seis días de labor a la semana, a excepción de los domingos y días cívicos y de fiesta legal”⁸. No se podía obligar a trabajar más de lo decretado, toda estipulación en contrario, utilizada por el patrón tendiente al incumplimiento de lo previsto, o a la violación de la norma establecida, no tenía ningún valor.

La Segunda Ley Obrera fue sancionada por el presidente Tamayo, “el 22 de septiembre de 1921, contempla la indemnización a favor de los trabajadores, expidiéndose la Reglamentación pertinente para su aplicación, el 29 de abril de 1922”⁹, la misma Ley, determina además, el significado jurídico de obrero, jornalero y patrono, incluyendo al Estado, como a las Entidades de Derecho Público, instituye una similitud referente al Contenido como alcance entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, establece el

⁸ TOBAR. Rebeca Dra. Derecho Social del Ecuador. Ed. Universidad de Guayaquil. Ecuador. 1998. Pág. 58.

⁹ TOBAR. Rebeca Dra. Obra Citada. Pág. 62

derecho del trabajador al pago de sus indemnizaciones cuando sufre de incapacidad para el trabajo parcial o total o en caso de su fallecimiento en beneficio de sus familiares.

El derecho laboral en nuestro País, desde su inicio, incorporó Instituciones Jurídicas en beneficio de los intereses del patrón o empleador, el caso del desahucio, contenido en la Ley Obrera de 1916, fue una forma de extinguir las relaciones laborales con el trabajador, lanzarlo a la desocupación, no garantizar su estabilidad en el trabajo, cuya tendencia se ha venido manteniendo a través de los diferentes códigos del trabajo Ecuatorianos editados, así como las Reformas correspondientes al Suplemento No. 817 del Registro Oficial de 21 de noviembre de 1991 , no han modificado el espíritu como esencia misma de desahucio, incluido el que se encuentra vigente en la actualidad, cuyo propósito es el permitir terminar con las relaciones (obrero — patronales).

LA LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA

Después del movimiento del 9 de julio de 1925 acontecimiento histórico de trascendental importancia dentro del convivir nacional, asume la conducción del país, en su calidad de Presidente de la República, el Dr. Isidro Ayora, nuestro coterráneo, quien, expide algunos decretos de Carácter laboral que se los conoce como la Legislación Social Juliana. Así pues, mediante Decreto No. 24 del 13 de julio de 1926, se crea la Inspección General del trabajo, como “un Organismo Estatal encargado de dirigir y supervisar los aspectos concernientes a la situación de los trabajadores, conocer sus inquietudes como novedades,

para establecer las políticas e instrumentar los mecanismos necesarios que, posibiliten el cumplimiento de sus derechos como garantías”¹⁰.

Posteriormente, se expide el Decreto No. 25 de 15 de julio de 1926, instituye la Junta Consultora del Trabajo, que en estrecha vinculación con el Ministerio de Previsión Social, como se lo denominó, trata de reorientar los diferentes aspectos del quehacer laboral de ese entonces.

“El Decreto No. 31 de 29 del mismo mes y año, contenía el respectivo Reglamento para el funcionamiento de la Inspección del Trabajo, cuyos fines y objetivos se concretaban en la debida aplicación de las exigencias, derivadas de las relaciones obrero — patronales (trabajador — empleador)”¹¹.

Es evidente que dicho Reglamento tuvo su importancia, estipulaba también el cumplimiento de obligaciones de diferente orden, como consecuencia de la dependencia o subordinación de los trabajadores, en sus diferentes frentes de trabajo.

En definitiva las normas contenidas en el, tenían como propósito garantizar los derechos que con esfuerzo, se habían alcanzado, como producto de su comprensión con los trabajadores.

¹⁰ ACOSTA. Dr. Ramiro. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Ed. Universidad del Azuay. Cuenca-Ecuador. 1982. Pág. 49

¹¹ ACOSTA. Dr. Ramiro. Obra Citada. Pág. 51.

Las intenciones contenidas en los Decretos anteriores, no se plasmaron en una auténtica como efectiva realidad, los trabajadores antes, como hoy, han tenido que mantener una actitud perseverante, de lucha por sus reivindicaciones. En este afán altruista y noble, como respuesta a sus planteamientos y reclamaciones, para el año de 1927, aprovechando el incentivo patriótico, los deseos cívicos que se mantenían del movimiento renovador del 9 de julio de 1925, se consigue la promulgación de la LEY DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, dedicada especialmente, a “proteger la salud y la vida de los trabajadores, responsabilizando a los empresarios de los hechos que de estos particulares podían devenir en perjuicio a sus subalternos, estableciéndose la obligatoriedad de prevenirlos, tomar las medidas de seguridad posibles, manteniendo la higiene, iluminación y más condiciones del caso, en los lugares de trabajo”.¹²

“Con fecha 6 de octubre de 1928 se promulga la LEY DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, de capital importancia para los trabajadores en la búsqueda de sus conquistas como aspiraciones”¹³. Se ha dicho de esta Ley, que constituyó la base y fundamento del Derecho Laboral Ecuatoriano, ella estableció entre otras reivindicaciones obreras, el concepto de patrón, comprendiendo en la definición al Estado, así como a las Instituciones del Derecho Público. Trata acerca de los Contratos de Trabajo, de las obligaciones que ellos generan, se refiere a su clasificación, a las formalidades para su suscripción, como a todos los aspectos que en esta materia son exigibles y requeridos para que como tales, surtan los efectos legales pertinentes.

¹² ICAZA, Patricio. Orígenes del Seguro Social Ecuatoriano. Historia del Seguro Social Ecuatoriana. Unidad Editorial del IESS. Quito-Ecuador. 1984. Pág. 63.

¹³ Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001. Pág. 130

Para esta misma fecha, se cuenta con la “LEY DE DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL, sustitutiva de la de 1916, expedida por el Presidente Baquerizo Moreno”¹⁴. Este cuerpo legal crea la jornada de trabajo de ocho horas diarias de labores y de cuarenta y ocho a la semana, debiendo gozar los trabajadores de descanso en sus diferentes actividades, los días domingos y festivos.

LEY DE TRABAJO DE MUJERES Y MENORES Y DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Esta Ley como las anteriores fue expedida el 6 de octubre de 1928, consagra garantías de fundamental importancia en beneficio de los trabajadores menores de edad, como de las mujeres trabajadoras.

LEY DE DESAHUCIO DEL TRABAJO

Esta Ley se expide con la misma fecha que la anterior, (6 de octubre de 1928). Para el efecto, considera los casos de los Contratos de Trabajo sin plazo determinado, los de tiempo fijo, y los de plazo menor de un mes.

LA LEY POR RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO

¹⁴ Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Obra Citada. Pág. 132.

Esta Ley se promulga, también el 6 de octubre de 1928, “dispone que el patrono es responsable por los accidentes de trabajo que ocurran al trabajador”¹⁵. Se refiere a los sucedidos por caso fortuito y a fuerza mayor, dándoles el carácter de accidentales, dentro de las propias prescripciones que establece esta Ley. Trata de las enfermedades profesionales, estableciendo una asimilación con los accidentes del trabajo.

LA LEY DE PROCEDIMIENTOS PARA LAS ACCIONES PROVENIENTES DEL TRABAJO

Con esta Ley se crean en el País, las Comisarías de Trabajo, encargadas de conocer las controversias que, se susciten entre patronos y trabajadores, dependencias estatales que en uso de su jurisdicción, les esta atribuido el juzgamiento de todos los aspectos concernientes a la materia

LA LEGISLACIÓN POSTJULIANA

Con posterioridad a la renuncia presentada por el Dr. Isidro Ayora, como Presidente de la República, con fecha 24 de agosto de 1931 , el Ecuador atraviesa una larga etapa de inestabilidad política, sin embargo, desde 1934, se dictan algunos decretos y leyes laborales, necesarios de puntualizarlos, que se caracterizan dentro del marco histórico motivo de análisis a la Legislación Postjuliana.

¹⁵ www.google.com. Revista Judicial La Hora. El derecho laboral en Ecuador.

Año 1934.- Se expide Decreto, mediante el cual, tanto los empleadores como trabajadores particulares sin perjuicio a la parte de la remuneración o salario que perciben, gozan del derecho al descanso en las tardes del sábado, pudiendo compensarse dichos períodos, por uno igual, en otro día de la semana, dándose así, un trato similar e igualitario como los empleados públicos.

Año 1938- En este año se dicta un Decreto, mediante el cual, se amplían las prerrogativas y atribuciones concedidas a la Inspectoría General del Trabajo, pues lo trascendental está en que, otorga a dicha dependencia facultades jurisdiccionales mediante las cuales, procede a la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Con la promulgación de este decreto, se deroga el del 13 de julio de 1926.

Año 1936.- En el transcurso de este año, se producen novedades, relacionadas con la expedición de decretos reformativos a algunas de las Leyes contenidas en la propia Legislación laboral vigente a esa fecha y. tendientes a introducir algunos mecanismos con el propósito de armonizar las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Año 1937.- Se ponen en vigencia algunos decretos: de 3 de febrero, establece que el Recurso de Apelación, concedido por el Art. 11 de la Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, comprende los autos inhibitorios y todos cuantos pongan fin a la litis.

Decreto de 9 de marzo, se refiere al pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, para cuyo efecto dispone que se tramitarán administrativamente ante el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, cuando el Estado adeuda por tales conceptos en su calidad de patrono, o ante las Autoridades del trabajo cuando dicho ministerio, en el transcurso de sesenta días no hubiera resuelto el caso sometido a su conocimiento.

Con fecha 9 de junio, se expide un nuevo decreto, que dispone el derecho de los trabajadores a JORNAL, a percibir salario íntegro el 1o. y 4 de mayo, 1o de agosto, 9 de octubre y 3 de noviembre.

El 25 de noviembre, se promulga la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación, como una necesidad social. Las reflexiones hechas, al respecto, demuestran la existencia de una considerable emigración de campesinos a las grandes urbes del País, el abandono de los campos, porque nada ofrece en busca de nuevos horizontes.

Año 1938.- Aparece la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, contiene normas relacionadas con la percepción de salarios tanto en el contrato individual como colectivo de trabajo. Prevé los aspectos concernientes a las contrataciones estipulando el tiempo, lugar y forma en que estos deben pagarse y la prohibición expresa en el sentido que dichos pagos se realicen mediante vales u otros documentos contables similares. Es importante el hecho que la Ley, consagra el principio de la «inembargabilidad» de los salarios de los trabajadores con la única excepción, para el caso del pago de pensiones alimenticias forzosas.

PROMULGACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

“El General Alberto Enríquez, Jefe Supremo de la República, expide el Código del Trabajo ecuatoriano, el 5 de agosto de 1938, que luego de declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgado en el Registro Oficial No. 78 al 81, correspondientes del 14 al 17 de noviembre del mismo año”¹⁶.

EL DERECHO LABORAL CONTEMPORÁNEO EN EL ECUADOR

El Derecho Laboral Ecuatoriano ha tenido un proceso, para lo cual se anotara los más significativos: Arranca a finales del año de 1937, cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo, se promulgan varios Decretos como un preámbulo a este cuerpo legal.

Las conquistas laborales se producen por efecto de la influencia de factores endógenos y exógenos. El 3 de febrero de 1937 se promulga un decreto en donde se establece el recurso de apelación. El 9 de marzo de 1937, se promulga el Decreto de las indemnizaciones por accidentes de trabajo que adeuda, el Estado en calidad de patrono. El 9 de junio de 1937, se promulga el Decreto por medio del cual se reconoce el derecho de los trabajadores a jornal. El 25 de noviembre de 1937 se promulga la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación, determina la obligatoriedad del certificado o carné de trabajo. El 13 de diciembre de 1937 se promulga el Decreto por el cual se regula los derechos de los empleados y obreros

¹⁶ Datos obtenidos del Código de Trabajo. Octubre 2009. Ediciones legales. Parte Introductoria.

ecuatorianos en sus relaciones con las empresas extranjeras, referentes a las jubilaciones a que fueren acreedores los trabajadores.

El 5 de agosto de 1938 y con posterioridad declarado vigente por la Asamblea Constituyente, se promulgó el Código del Trabajo mediante publicación en el Registro Oficial No. 78 y 81 correspondientes del 14 al 17 de noviembre de 1938, cuando gobernaba el Ecuador, el General Alberto Enríquez Gallo. Este cuerpo legal revolucionario para su época, recoge la esencia de los Decretos laborales promulgados anteriormente.

El 4 de septiembre de 1961, se produce la primera codificación del Código del Trabajo, teniendo como fundamento veintisiete decretos reformativos y dos reformas interpretativas de parte de la Comisión Legislativa.

El 7 de junio de 1971, se produce una segunda codificación al Código del Trabajo, fruto de ocho Decretos reformativos, efectuados por la Comisión jurídica.

El 30 de junio de 1978, se da la tercera Codificación del Código del Trabajo, basándose en cincuenta Decretos reformativos y tres Resoluciones de la Ex. Corte Suprema de Justicia.

En el gobierno presidido por el Dr. Rodrigo Borja se produce una reforma sustancial al Código del Trabajo. Esta es generada por los aires integracionistas de la subregión andina, por la famosa globalización de la economía y fundamentalmente por la presión -como era de esperarse- de los empleadores.

Esta esperada reforma que, se había concebido para que el Ecuador se presente en óptimas condiciones de competitividad, innova muchas instituciones jurídicas que habían permanecido intocadas durante muchos años.

Se consuman las esperadas reformas laborales, mediante la Ley Reformatoria No. 133 al Código del Trabajo. En ésta, como se verá más adelante, cambian muchas instituciones jurídicas, generando de esta manera, -como es obvio- un tipo de relación obrero patronal diferente.

Podemos manifestar que a lo largo de estas décadas han existido varias reformas, esta nueva oleada de reformas laborales, han generado en las relaciones obrero- patronales una colisión de intereses. Estas reformas laborales del Código del Trabajo, cristalizadas en el gobierno social demócrata del Dr. Rodrigo Borja, han generado un profundo antagonismo de clase. “Mientras los empresarios se desvelan por producir más y enriquecerse en el menor tiempo posible, los proletarios en cambio, luchan por sobrevivir y mantener a toda costa sus puestos de trabajo, con las nuevas reglas de juego, impuestas por los grupos de presión económica nacional y transnacional”¹⁷.

3.3. Ámbito del Derecho Social y Laboral

¹⁷ Diario La Hora. Editorial de fecha 12 de febrero de 1999. Ed. Editora. Pág. 2C.

“El Derecho Laboral, como derecho social, efectivamente regula las relaciones entre empleadores y trabajadores”¹⁸. Se trata de dos sectores sociales diferentes, irreconciliables y antagónicos entre sí, que defienden sus intereses de clase. Los empleadores agrupados en las Cámaras de: Producción, Industrias, Comercio y otros; y, los trabajadores a través de sus organizaciones clasistas: Asociaciones, Gremios y Sindicatos. Los primeros se reúnen para planificar sus ganancias, garantizar sus importaciones y exportaciones, les interesa el lucro. Los trabajadores en cambio, forjan su unidad, se organizan para detener los abusos de la patronal.

Las relaciones a que se refiere el Derecho laboral entre empleadores y trabajadores son aparentes, casi en todo el mundo y en especial, en los países capitalistas, los trabajadores han desatado verdaderas luchas y confrontaciones para que se respete en parte sus derechos.

No se trata entonces, de relaciones de cordialidad, de una mutua como recíproca comprensión, ha existido siempre beligerancia ante los reclamos formulados por los trabajadores.

Sin embargo este es el **ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL**. Jurídicamente, se le ha atribuido dicha facultad, tomando en consideración que las relaciones obrero-patronales motivo de este análisis, están comprendidos dentro del trabajo que el trabajador ejecuta o realiza en beneficio del empleador, aplicándose, como es obvio, a las diversas modalidades y condiciones del trabajo, conforme a la conceptualización del Art. 1 del Código del

¹⁸ CABANELLAS Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Primera Parte. Ed. Heliasta. Vol. III. Argentina. 1982. Pág. 72.

Trabajo en actual vigencia, siendo del caso, la aplicación de otras normas contenidas en Leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, cuando del trabajo se trate. No se ha restringido así, el ámbito del Derecho Laboral, en situaciones concretas y específicas, sin descuidar como se lo puntualice con anterioridad, corresponde al Derecho Laboral como un conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones provenientes del trabajo, como disciplina jurídica, la normatividad entre empleadores y trabajadores.

3.3.1. Derecho Social.

Los derechos sociales son los que garantizan universalmente, es decir, a todos los ciudadanos por el hecho de serlo, y no como mera caridad o política asistencial, el acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida dignas.

Los derechos sociales son los que humanizan a los individuos, sus relaciones y el entorno en el que se desarrollan. Son garantías de la igualdad y la libertad reales, pues la libertad no es posible si no puede ejercerla por las condiciones materiales de existencia, de las personas.

Enumerando, los derechos sociales serían: el derecho a un empleo y a un salario, a la protección social en casos de necesidad (jubilación, seguridad social, desempleo, bajas laborales por enfermedad, maternidad o paternidad, accidentes laborales), a una vivienda, a la educación, a la salud, a un medio ambiente saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública.

Para tratar de definir el derecho social, se debe entender al derecho en su más amplio significado, en términos generales, como el conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, según lo enfocan los más respetables tratadistas.

Se han manejado, principalmente, dos grandes ramas: el Derecho Público y el Derecho Privado, siendo el primero aquél que existe cuando el Estado interviene en su carácter de autoridad, con facultades coercitivas y el segundo, cuando las relaciones jurídicas se dan entre particulares, es decir, entre pares.

De igual modo, se ha dividido en Derecho Penal y Derecho Civil. Del primero, podemos decir que ha incorporado disciplinas que en un momento le fueron ajenas, como la medicina legal, pues cada vez se han descubierto nuevas técnicas que sirven de auxiliares a la cuestión penal.

En cambio, del Derecho Civil se han ido escindiendo cada día, diversas ramas del derecho, como el mercantil, el derecho del trabajo, el derecho administrativo, en suma, todas y cada una de las disciplinas jurídicas y que se pueden considerar como ciencias autónomas, ajenas al derecho civil y su estrecho campo.

En cuanto al Derecho Social no podía ser la excepción, pues tiempo en que el derecho civil dejó de ser un saco lo suficientemente grande como para albergar los conflictos que en materia de trabajo, agraria y de seguridad social se han presentado, precisamente a raíz de los cambios en los estilos y formas de vida.

El derecho es cambiante, se va adecuando a los requerimientos de la sociedad, pues no se puede exigir a la sociedad que deba adecuarse a los cambios que el derecho propone.

Primero se dan las realidades y después, como consecuencia lógica, aparecen los cambios en el derecho.

Ahora bien, al derecho social habrá que definirlo como la rama del Derecho Público que se encarga de ordenar, sistematizar, tutelar, proteger y corregir todo tipo de desigualdades entre las clases sociales, es decir, busca la protección del campesino, del obrero y como fin último y por cierto, exquisito, proteger a todos los individuos contra los avatares de la vida, mediante los mecanismos que el propio Estado habrá de procurar.

El Derecho Social comprende lo que conocemos como Derecho Laboral, Derecho Agrario y Derecho a la Seguridad Social.

Existe además, como cosa ajena, el derecho que controla el tránsito de personas de una región a otra, de un país a otro, que permite tanto la internación temporal como la definitiva.

También, muchos tratadistas consideran que un nuevo derecho social ha nacido, me refiero al Derecho Migratorio, que regula la actividad que realizan los migrantes, aunque algunos la consideran como un derecho independiente, en cuanto siendo realidad que no disfrutan

de la protección del derecho establecido, pudiera otorgárseles protección más allá de lo que legalmente existe.

Inspirado en principio de justicia, los derechos constituyen el orden institucional encargado de regular los comportamientos humanos en sociedad. Se trata, por lo tanto, de un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos sociales.

La rama del derecho social nace en el derecho público a partir de los cambios en las formas de vida. Su objetivo es ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales, con la intención de proteger a las personas ante las distintas cuestiones que surgen en el día a día.

La noción de derecho social se encuentra menos difundida que las de derecho público o derecho privado. Esto ocurre porque la propia definición de derecho supone la existencia de un hecho social (es decir, donde entra en juego la relación entre seres humanos en el marco de una sociedad).

3.3.2. Derecho Laboral

El Derecho laboral, “es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena”¹⁹.

¹⁹ LEÓN Rodrigo. Contratos de Trabajo. Ed. El Forum. 2006. Quito-Ecuador. 2009. Pág. 66.

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

“El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado”²⁰.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el trabajador).

Por ello, el Derecho Laboral tiene una función protectora con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

3.4. Irrenunciabilidad de Derechos

²⁰ LEÓN Rodrigo. Obra Citada. Pág. 67.

La irrenunciabilidad de los Derechos, es un principio peculiar del derecho del Trabajo, en el cual, se basa en el carácter protector del Derecho del Trabajo, “consistente en que implicando las normas de este Derecho una limitación de la libertad contractual y siendo, en general, de naturaleza obligatoria, no permiten al trabajador privarse de la protección que la ley le otorga. Y no lo permiten, por dos razones: a) en primer lugar, porque el obrero, constreñido por la necesidad, podría verse en el caso de desistir, con tal de hallar ocupación, de los derechos que una ley o un contrato colectivo le reconocen; y con esto vendría a frustrarse uno de los fines esenciales de la legislación social, que no es otro que sustraer al trabajador de su condición de inferioridad económica; y b) en segundo lugar, muchas disposiciones, aun teniendo por mira, y llegando a realizar el interés económico mediato del obrero y a proteger su integridad física y moral, pueden tener por resultado inmediato el perjudicarlo económicamente, y entonces, sin duda el trabajador se creerá en el caso de procurar eludir las obligaciones provenientes de las disposiciones legales de que se trata: así ocurrirá, por ejemplo, en lo referente a la edad mínima de admisión al trabajo, a la duración de la jornada, a muchas normas higiénicas, etc.. Al respecto el Código de Trabajo señala: “Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”²¹

El Código de Trabajo Ecuatoriano señala que por este principio carece de validez cualquier estipulación contractual en la que el trabajador, de manera, expresa o tácita; renuncie a cualquiera de sus derechos laborales.

²¹ OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. 4ta. Ed. Cuenca. 2004.Pág. 206.

Para mejor comprensión de esta disposición debo decir que; en general, en la legislación ecuatoriana la renuncia de derechos no está prohibida; los ecuatorianos podemos renunciar a nuestros derechos patrimoniales o podemos cederlos si es que esa es nuestra voluntad, por ejemplo, podemos renunciar a nuestros derechos hereditarios a favor de nuestros hermanos.

Sin embargo, en el caso de los derechos del trabajador se hace una excepción a este principio general y aunque el Código de Trabajo Ecuatoriano no lo diga expresamente debe entenderse que sólo está prohibida la renuncia de los derechos laborales expresamente establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo Ecuatoriano.

3.5. Contrato Individual de Trabajo.

“El contrato de trabajo, como cualquier otro contrato, nace del acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario, los servicios que en cumplimiento del mismo aquél presta son consecuencia de la previa manifestación de su consentimiento, manifestación que puede hacerse de forma expresa o tácita”²²

El Código de Trabajo Ecuatoriano al respecto manifiesta:

²² OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. Obra Citada. Pág. 109.

“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”²³.

Esta normativa que habla sobre el tópico en mención, habla desde cuando se da inicio la relación laboral, y, desde allí se puede dar una definición del tópico Contrato de Trabajo. En si, en base a esta normativa, la relación laboral son las relaciones que existen entre una persona que da su mano de obra hacia otra persona que se aprovecha para su favor de la mano de obra ofrecida, y, por la que deberá dar una remuneración especificada en la Ley.

La Legislación Internacional, en específico la Chilena, dispone que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.

El Código de Trabajo determina que deben obligatoriamente celebrarse por escrito los contratos de trabajo en los siguientes casos:

- a) Sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos;
- b) De obra cierta, cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vigentes;

²³ CÓDIGO DE TRABAJO. Ed. Legales. Quito. 2009. Art. 8.

- c) A destajo o por tarea, cuando duren mas de un año;
- d) Contrato a prueba;
- e) De enganche;
- f) Por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje
- i) Cuando se estipulan por uno o más años;
- j) Con empleados privados;
- k) Con agentes viajeros o residentes y con corredores de seguro.

En leyes especiales se determina que también deben celebrarse por escrito los contratos de trabajo para operaciones de maquila, a tiempo parcial y para laborar en zonas francas.

Sin embargo, si los contratos indicados no se hubieren celebrado por escrito, el empleador no podrá alegar su invalidez o nulidad, ni exigir al trabajador el cumplimiento de las obligaciones contraídas. En cambio, el trabajador si podrá hacer lo uno o lo otro.

En los demás casos en que la ley no exige la formalidad de que el contrato se celebre por escrito, las partes podrán hacerlo o no libremente, sin ningún otro requisito. En todos los casos que el contrato Individual de Trabajo deba celebrarse por escrito, también deberá registrarse dentro de los treinta días siguientes a su celebración, en la Inspección del Trabajo del lugar en que el trabajador preste sus servicios. Si en el lugar no hubiere Inspector, se registrará ante un Juez del Trabajo.

Todo Contrato debe poseer elementos esenciales:

- a) El acuerdo de las partes;
- b) La prestación por parte del trabajador de servicios lícitos; es decir no prohibidos por la ley y personales es decir por si mismo.
- c) La relación dependencia o subordinación, que significa la obligación del trabajador de someterse a las ordenes e instrucciones del empleador. Esto significa que el empleador determinara el horario, lugar de trabajo, forma en que éste se debe realizar, etc.;
- d) El pago de una remuneración, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito. La remuneración puede ser convenida libremente por las partes. Si no lo han hecho, puede ser fijada a través de los mecanismos legales por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato Colectivo, si lo hubiere en la empresa contratante. O, en último caso, se determinará por la costumbre. Si el contrato reúne estos elementos será del trabajo, aún cuando las partes hubieren adoptado otra denominación. Siendo esta una materia en que la ley quiere especialmente proteger al trabajador, lo importante es la realidad de la relación laboral, antes que las formalidades externas que pudieron o no haberse seguido.

En cambio, la falta de uno de estos elementos determinará que no haya un contrato de trabajo. En la práctica el elemento que más conflictos puede producir es la existencia o no de una relación de dependencia, pues en algunos casos puede ser dudoso el que una persona esté prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o esté trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta.

El Código Civil Ecuatoriano se refiere al contrato de trabajo en los siguientes términos:

“Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con la otra, a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas...”²⁴

Entonces en el contrato de trabajo implica el acuerdo de dos partes, donde lógicamente el trabajador es quien tiene que aceptar las condiciones impuestas por el empleador.

El contrato de trabajo, si bien desde el principio no estuvo regulado como tal, fue posteriormente que fue tomando forma hasta alcanzar la categoría que tiene hoy en día como producto de la evolución y el cambio que ha tenido el Derecho Social en el mundo y particularmente en nuestro país.

El Dr. Jorge Montero Maldonado, al referirse al Contrato de trabajo manifiesta: “Con la expresión Contrato de Trabajo, en un primer momento y hasta principios de este siglo, se consideró a unos de los contratos innominados en el Código Civil; posteriormente se lo

²⁴ CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO Art. 1481.

individualizó y aparece regulado de modo especial a través de preceptos legales propios e imperativos del Derecho Social “...²⁵ Esta acepción nos demuestra que el Contrato de Trabajo es reconocido como tal una vez incorporado en el Código del Trabajo.

Guillermo Cabanellas define al contrato de trabajo en los siguientes términos: “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”²⁶.

Esta definición, se refiere a la prestación de servicios, la relación de dependencia y a la remuneración como elementos importantes en la celebración de un contrato de trabajo.

También se podría definir al Contrato de Trabajo como: “acuerdo de voluntades en virtud de lo cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración”²⁷. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y como tales, sustraídas

²⁵ MONTERO MALDONADO, Jorge Dr. Obra citada. Pág. 111

²⁶ CABANELLAS, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental. Decimoquinta Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 2008. Pág. 93

²⁷ RUSSOMANO Mozrt V. Los Conflictos de Trabajo y su Solución. Ed. Heliasta. Pág. 42.

a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborables mas dignas en el ámbito de lo posible.

Esta claro que existe una gran diferencia entre el trabajador y el empleador, sin embargo; en todo tipo de contrato al trabajador vende sus servicios por una remuneración, aceptando lógicamente las reglas imperativas por parte del patrono.

3.6. Partes que intervienen en el contrato individual de trabajo

Para que exista la relación laboral por medio de un contrato de trabajo, debe haber dos partes: el empleador y el trabajador.

Por empleador entendemos “a la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual el trabajador ejecuta la obra o a quien preste el servicio o quien presta el servicio”²⁸. Nace esta figura jurídica de empleador cuando existen relaciones laborales entre dos personas, en el cual el uno es el patrono o empleador y el otro es trabajador o empleado.

Por trabajador entendemos el que trabaja o presta sus servicios a las órdenes o bajo relación de dependencia de otro, llamado empleador.

2.3.1 Patrono

²⁸ VÁZQUEZ German. Legislación Laboral, Artesana y Tributaria. Ed. Edino. Quito. 2000. Pág. 76.

Al patrono se la conoce como empleador. Al respecto, el Código de Trabajo Ecuatoriano, manifiesta:

“Art. 10.- 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.

El Fisco, los gobiernos provinciales, los municipales y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aun cuando se decrete el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.”²⁹

²⁹ Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 10.

El empleador es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario.

El empleador puede ser una persona natural o jurídica de cualquier clase. Su capacidad, entonces, se determinará según cada caso:

- a) Persona natural: tendrá plena capacidad para contratar, según las reglas del Código Civil; es decir si es mayor de 18 años y no está sujeto a ninguna clase de interdicción legalmente establecida.
- b) Persona Jurídica: necesita contratar mediante la intervención de sus representantes que pueden ser los directores, gerentes, administradores y, en general las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aunque no tengan poder escrito y suficiente. La Naturaleza Social del Derecho del Trabajo determina que, en este caso, el empleador y sus representantes sean solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.
- c) Si se tratare de una asociación de hecho, sin personería jurídica, a la cual el trabajador va a prestar sus servicios, cualquiera, de sus integrantes podrá contratar, pero todos serán responsables para con el trabajador.

2.3.2 Trabajador

Por trabajador se entiende el que trabaja o presta sus servicios a las órdenes o bajo relación de dependencia de otro, llamado empleador.

El Código de Trabajo, al respecto manifiesta:

“Art. 9.- 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.”³⁰

El trabajador es la persona física que presta a otra, sus servicios personales por virtud de un contrato sea éste expreso o tácito.

En si, trabajador “es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o la prestación de servicio materia de contrato”³¹. Se habla de persona natural puesto que únicamente en ella está la posibilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio.

No se debe olvidar que toda legislación protege al trabajador con la finalidad de proporcionarle como dice la Constitución una vida digna, es decir una vida de esperanza, de un mejor porvenir, y esto se lo puede lograr con el trabajo respetado por el empleador. Nuestra Constitución garantiza el trabajo con una remuneración justa y sobre todo estabilidad en el mismo, por lo cual norma:

³⁰ Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 9.

³¹ www.google.com. Concepto de Trabajador

“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 derecho a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”.³²

3.7. Clasificación de los contratos individuales de trabajo

El Código de Trabajo Ecuatoriano da una clasificación del contrato de Trabajo, así:

“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 o por equipo; y,
- h) Por horas.”³³

³² Constitución de la República del Ecuador 2008. Registro Oficial Nro 449. Asamblea Nacional Constituyente. Art. 33.

³³ Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 11.

El Código Trabajo Ecuatoriano clasifica a los contratos de trabajo por las personas que intervienen, el modo, la dependencia, la remuneración y, el plazo.

Realizando un estudio de los Art. 12 hasta el art. 32 del Código de Trabajo, los contratos de trabajo individuales se clasifican de la siguiente forma:

POR LA FORMA DE CELEBRACIÓN: estos contratos de trabajos se encuentran normados en el art. 11 y 12 del Código de Trabajo y se clasifican en:

- a) El contrato de trabajo es tácito cuando no ha habido ninguna estipulación expresa.
- b) Es expreso cuando patrono y trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o por escrito.

✚ El contrato expreso es verbal “si el acuerdo ha sido de palabra”³⁴.

✚ Es escrito cuando “las estipulaciones constan en un documento (escritura pública o instrumento privado), que se registra ante el Inspector de Trabajo o, a falta de éste, ante el Juez de Trabajo, quienes pueden otorgar copias certificadas del contrato. Para cierto tipo de contratos es obligatorio que consten por escrito, como para los que requieren de conocimientos técnicos, o de un arte o profesión; los de obra cierta que excedan de cinco salarios mínimos vitales; los contratos a destajo o por tarea con más de un año de duración; los de prueba; los de enganche; los de grupo y equipo; los eventuales, ocasionales y de temporada; los de aprendizaje; los que se estipulan por uno o más

³⁴ VÁZQUEZ Galarza, Germán. Legislación Laboral, Artesanal y Tributario. 27. Ed. 2004. Pág.111.

años; los que se pactan por horas; los contratos colectivos y los demás que determine la ley”³⁵.

Si estos contratos no constan por escrito son nulos, mas la nulidad sólo puede alegarla el trabajador y no el patrono.

Los contratos escritos que se celebran ante una autoridad de trabajo se registran en un libro especial que se lleva para el efecto. Deben contener, además del lugar, fecha y nombre de los contratantes:

- a) clase de trabajo
- b) forma de ejecución
- c) remuneración
- d) tiempo de duración
- e) lugar de trabajo,
- f) sanciones, en caso de haberse convenido.

POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN: Encontramos los siguientes contratos:

- “a) Por día, si las labores no fueren permanentes o se tratare de tareas periódicas o estacionales;
- b) Por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables o continuas
- c) Por hora.

³⁵ VÁZQUEZ Galarza, Germán. Obra Citada. Pág.112





d) En participación, cuando la remuneración del trabajador consiste en un porcentaje o fracción de las utilidades que percibe el empresario”³⁶.

Hay que aclarar que este porcentaje o fracción nunca podrá ser menor a la remuneración básica unificada, o al salario sectorial, según el caso. Así, cuando la empresa arroje pérdidas y el trabajador haya pactado un sueldo en participación, quedará sin efecto el sistema de participación y se aplicará la remuneración básica unificada o el salario sectorial.

e) Mixto, cuando se “estipula un sueldo fijo y una participación en las utilidades. Por ley, todos los trabajadores participan en el 15% de las utilidades de la empresa, por tanto, podemos decir que todos los contratos de trabajo en Ecuador son, en cierta manera, mixtos”³⁷.

POR EL TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO: Los contratos de trabajo, por esta característica, se clasifican en:

a) Duración Mínima: La ley ha establecido el tiempo de 1 año como duración mínima de los contratos de trabajo, con las siguientes excepciones:

-  Contratos de obra cierta que no sean habituales de la empresa
-  Contratos eventuales, ocasionales y de temporada
-  Contratos de servicio doméstico
-  De aprendizaje

³⁶ VÁZQUEZ Galarza, German. Obra Citada. Pág. 112

³⁷ VÁZQUEZ Galarza, German. Obra Citada. Pág. 113.

- ✚ De artesanos con sus operarios
- ✚ Contratos de prueba
- ✚ De maquila
- ✚ En zonas francas
- ✚ Contratos por hora
- ✚ Los demás que determine la ley.

b) Contrato a tiempo fijo: Es aquél en el cual se establece un límite de duración, el cual no podrá ser menor de 1 año. Tampoco puede ser por más de 2 años, porque concluido este plazo el contrato a tiempo fijo se convierte en contrato a tiempo indefinido.

Para que el contrato a tiempo fijo se termine legalmente y no se convierta en contrato a tiempo indefinido, el empleador deberá notificar al trabajador 30 días antes del plazo fijado, mediante desahucio. Si es el trabajador el que desahucia, la notificación se hará al patrono 15 días antes del plazo fijado para la terminación del contrato.

c) Contrato a tiempo indefinido

Es aquel en el cual o no se establece el tiempo de duración o se dice expresamente que se estipula “a tiempo indefinido”. Este contrato tiene también el mínimo de un año de duración.

CONTRATOS ESPECIALES POR LA FORMA DE EJECUTARSE

Hay cinco contratos que son especiales por la forma de ejecución o el tiempo de duración.

Estos contratos son:

a) Contrato por obra cierta, que se encuentran normados en el art. 16 del Código de Trabajo.

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.

Cuando el pintor se compromete a pintar una casa por una cantidad determinada de dinero trabaja mediante contrato por obra cierta. El precio se paga por la pintura del inmueble y no cuenta, para fines de la remuneración, el tiempo que tome el pintor para concluir su obra.

Hay que recordar que este contrato no está sujeto al tiempo mínimo de duración (un año); por tanto, puede ejecutarse en un día, un mes, o en el tiempo que requiera la ejecución de la obra. Terminada la obra, termina el contrato.

Los trabajadores por obra cierta están amparados por las disposiciones referentes al salario básico unificado, pago de horas suplementarias y extraordinarias, descanso semanal y vacaciones. Sin embargo, es difícil controlar la aplicación de estos derechos en el caso de obra cierta, pues como el patrono no regula directamente el horario del trabajador, no se puede verificar si el trabajo se hizo en día ordinario o en día feriado, en jornada ordinaria o en jornada suplementaria. De allí la dificultad de aplicar los principios referentes a

vacaciones, jornada máxima de trabajo, salario mínimo, recargo por horas suplementarias, etc.

b) Contrato por tarea

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”³⁸. Se entiende concluida a jornada, por el hecho de cumplirse la tarea.

En este tipo de contrato se combinan los dos elementos: el tiempo y la obra cierta.

En el contrato por tarea, sí se pueden aplicar los derechos del trabajador respecto a salario mínimo, horas extras y descansos.

c) Contrato a destajo

En el contrato a destajo el trabajo “se realiza por piezas, trozos o medidas de superficie y, en general, por unidades de obra. La remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor”³⁹.

³⁸ EGUIGUREN Genaro. Derecho laboral del Ecuador. Corporación Editora Nacional. Estudios, Jurídicos. 2009. Pág. 19.

³⁹ EGUIGUREN Genaro. Obra Citada. Pág. 20.

Volviendo al ejemplo del pintor que se compromete a pintar una casa, si el contrato es por toda la casa, es contrato de obra cierta; pero si el contrato se pacta por metro cuadrado de pintura, el contrato es a destajo.

d) Contratos eventuales, ocasionales y de temporada

No están sujetos a la duración mínima de un año. “Eventuales son los que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazar al personal en vacaciones o con licencia, con enfermedad o maternidad; también para atender los incrementos de trabajo motivados por una mayor demanda de trabajo o de servicios en actividades habituales de la empresa o del empleador o relacionados con las mismas. Su duración no excederá de 6 meses en el período de un año”⁴⁰.

Ocasionales son los que “tienen por objeto la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no habituales de la empresa y cuya duración no excederá de 30 días en un año”⁴¹.

De temporada son los que, “por costumbre o por contratación colectiva, se celebran para trabajos cíclicos o periódicos”⁴². Los trabajadores serán llamados en cada temporada en que se los requiera; de lo contrario, se considerará que hay despido.

⁴⁰ EGUIGUREN Genaro. Obra Citada. Pág. 20.

⁴¹ EGUIGUREN Genaro. Obra Citada. Pág. 21.

⁴² EGUIGUREN Genaro. Obra Citada. Pág. 22.

f) Contrato a prueba

“Es aquél en el cual patrono y trabajador inician la relación de trabajo sin comprometerse todavía a mantener la estabilidad de un año y quedan en libertad de darlo por terminado”⁴³.

Por este entendimiento, el contrato de prueba puede concluirse por voluntad del trabajador o del empleado en cualquier momento, sin que sea necesaria la notificación de desahucio ni pago de indemnización.

El contrato a prueba tiene una duración máxima de 90 días, si transcurrido este lapso no se lo da por terminado, se convierte en contrato definitivo sujeto al año mínimo de duración. Muchas empresas acostumbran incluir en un solo documento el contrato de prueba y el contrato definitivo de trabajo. De esta manera, los 90 primeros días de servicio del trabajador se consideran período de prueba, concluido el cual, el contrato es definitivo.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

El trabajador se obliga a laborar sábados, domingos y días festivos, como si fueran jornadas ordinarias, o sea sin recargo. Se permite este contrato cuando los trabajadores permanentes de una empresa no desean prestar servicios estos días y cuando el trabajador a tiempo parcial no tiene otro trabajo permanente.

Se puede pactar, a más de las 8 horas de jornada ordinaria, hasta 4 horas suplementarias.

⁴³ VÁZQUEZ Galarza, German. Obra Citada. Pág. 114

Se respetarán todos los derechos del trabajador, adaptándolos a esta modalidad. (Ley No 90. RO. 493, 3-VIII-90).

También se permite el trabajo por jornada parcial, o sea, por menos de 8 horas diarias, que se pagará en proporción a la jornada completa.

MAQUILA

“La maquila es un proceso industrial o de servicio que consiste en una elaboración, transformación, perfeccionamiento o reparación de bienes extranjeros que ingresan al país bajo el régimen de admisión temporal. Elaborado el producto, no se queda en el país, pues necesariamente tiene que exportarse”⁴⁴.

La ventaja de la maquila es que crea puestos de trabajo, por eso el estado ecuatoriano dictó la Ley No. 90, promulgada el 3 de agosto de 1990, que reglamenta la operación maquiladora.

Los trabajadores de esta modalidad de trabajo gozan de las garantías básicas que contempla el Código del Trabajo, con las siguientes características especiales:

⁴⁴ VÁZQUEZ Galarza, German. Obra Citada. Pág. 115

a) No rige la estabilidad mínima de un año los contratos de maquilado pueden pactarse por plazos menores.

b) Cumplido el plazo convenido se termina el contrato sin más formalidad.

c) Se puede dar por terminado este contrato por causas justificadas no imputables al empleador y por concluirse la operación de la maquiladora.

d) En desabastecimiento de materia prima (que se importa), puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo.

e) Se puede estipular jornadas parciales, diarias o semanales.

El contrato de maquila se celebra por escrito ante el Inspector de Trabajo, que interviene también para autorizar la terminación de los contratos.

3.8. CONTRATO DE PRUEBA

“Con el objeto de conocer la eficacia del trabajador, antes de celebrar los contratos a plazo fijo o a plazo indefinido la ley permite establecer un período inicial de prueba de hasta

noventa días durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin lugar a indemnización alguna”⁴⁵.

Al respecto, el Código de Trabajo, sobre el contrato a prueba norma:

“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

⁴⁵ DERECHO LABORAL. DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Quito-Ecuador. 2008. Pág. 440.

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.⁴⁶

El período de prueba puede acordarse por una sola vez y debe constar expresamente en el contrato. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba y el contrato está protegido en su vigencia por un año.

Por otra parte se considerará como un abuso si el empleador contratare sucesivamente a distintos trabajadores en periodos de prueba para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente, así como es prohibido que se cambie al trabajador de actividad, esto es de una dependencia a otra a base de contratos de prueba, privando en esta forma de estabilidad.

El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral en dicho período. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las

⁴⁶ Código de Trabajo. Ed. Legales. Quito-Ecuador. 2009. Art. 15.

excepciones establecidas y están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

“El trabajador tiene derecho, durante el período mencionado, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. El empleador no puede mantener al mismo tiempo más del quince por ciento de sus trabajadores con este tipo de contratos. Esta limitación no se aplica para empleadores que inicien sus operaciones, durante un período de seis meses. El contrato de prueba no procede en actividades que son de naturaleza transitoria u ocasional, temporales, servicio doméstico, aprendizaje”⁴⁷.

⁴⁷ VÁZQUEZ Germán. Legislación Laboral, Artesana y Tributaria. Ed. Edino. Quito. 2005. Pág. 82.

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Metodología.

Para el desarrollo del proceso Investigativo, fue indispensable partir de la observación, ordenación, clasificación y utilización de una metodología crítica participativa, que permitió interrelacionar a las personas involucradas con el objeto de estudio mediante la utilización de diferentes Métodos, Técnicas e instrumentos.

Dentro de los métodos utilizados, fue indispensable la aplicación de Método Científico, ya que representa la metodología que define y diferencia el conocimiento de la ciencia de otros tipos de conocimientos, siendo un método que excluye todo aquello que tiene la naturaleza subjetiva y la aproximación científica a estos elementos es compleja y normalmente se efectúa a través de los métodos científicos menores, diseñadas para ramas científicas del saber como son: el método inductivo, deductivo, ya que estos métodos tienen como características ir de lo general a lo particular o viceversa.

Es por ello que con la utilización del Método científico nos permitió llegar a los conocimientos de los fenómenos que causan la problemática estudiada, es por eso que fue útil en la presente investigación como un método general del conocimiento científico. Así como también fue necesaria la aplicación del método analítico y sintético, los cuales nos

ayudaron a la comprensión y señalamiento de los aspectos más relevantes de la investigación y que desde luego ha generado el desarrollo de la misma.

4.2. Métodos

Método Científico.- Se aplicó para desarrollar la investigación formulada de manera lógica, y lograr la adquisición, organización y expresión de conocimientos en la parte teórica práctica, hasta la obtención de conclusiones y recomendaciones.

Método Inductivo.- Estuvo dirigido al estudio de casos particulares. Casos reales en la práctica del derecho a diversos abogados de la sociedad lojana, permitiéndonos arribar a las conclusiones que explicaron los conceptos estudiados a lo largo de la investigación.

Método Deductivo.- Se lo utilizó para obtener conclusiones particulares de la realidad general, siendo aplicado principalmente en lo referente a la propuesta de la investigación al aplicar la encuesta y la entrevista.

Método Analítico.- Mediante el cual se efectuó el análisis y comparaciones de la información proporcionada y obtenida.

Método Sintético.- Con el se pudo sintetizar la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

El Método de Inserción de la Realidad.- Siendo un método de intervención profesional y que se lo aplicó, mientras realizamos las prácticas profesionales en el derecho, concretamos el proyecto de tesis lo que significa que el problema surgió de la intervención del sujeto con la realidad intervenida con este método pudimos lograr realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que las detallamos a continuación.

4.3. Técnicas.

Técnica de la observación.- Que permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación.

Técnica del diálogo.- A través del cual, se pudo lograr interrelacionarnos con los actores en derecho.

Técnica de la entrevista.- A la cual se la desarrolló de una manera directa con un número de cinco (5) para obtener información sobre aspectos importantes del problema de los peritos y la realidad local en la justicia, como son los varios problemas que se presentan.

Encuesta.- Con ella se diseñó el formulario de preguntas, que luego se aplicó a los abogados, docentes, funcionarios judiciales, de la ciudad de Loja, a una población de 30 personas, mismos que me proporcionaron información precisa de la problemática como objeto de estudio.

5. RESULTADOS

5.1. Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENCUESTAS.

Para el procedimiento y análisis de los datos se utilizó paquetes informativos estadísticos como por ejemplo Excel.

Se debe manifestar se relaciona íntimamente con los objetivos planteados y la hipótesis definida, las preguntas concertadas fueron en un número de 5 y no presentaron ningún tipo de dificultad para los investigados.

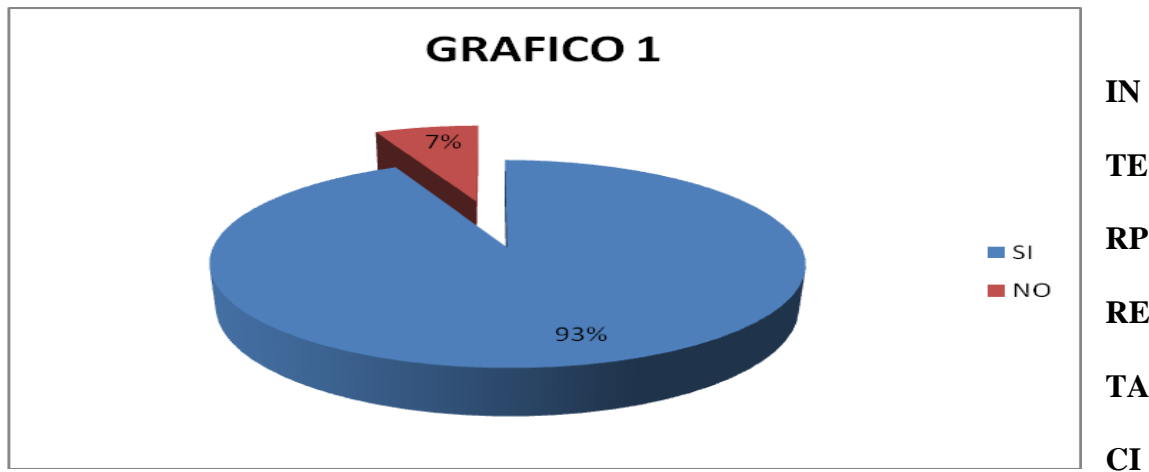
Para una mejor comprensión e ilustración es conveniente presentar los siguientes resultados indistintamente por cada una de las preguntas para luego ilustrarlas mediante un gráfico estadístico y finalmente comentar los resultados

PRIMERA PREGUNTA.

¿Conoce Usted que el Contrato a Prueba establecido en el Código de Trabajo Ecuatoriano sirve como un medio en contra de la estabilidad laboral?

TABLA N° 1

FUENTE:	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%	
en Derecho.	SI	28	93	Profesionales
AUTOR:	NO	2	7	Edgar
Geovanny	TOTAL	30	100	Flores



ÓN:

Respecto a la primera pregunta encuestada sobre el contrato a prueba que sirve como un medio en contra a la estabilidad laboral, 28 personas que corresponde al 93% respondieron afirmativamente, mientras que el 7% correspondiente a 2 personas contestaron negativamente.

Quienes consideran que el contrato a prueba sirve como un medio en contra de la estabilidad laboral, lo hacen porque creen que es un mecanismo que utilizan los empleadores para no dar estabilidad a los trabajadores y no pagar otras remuneraciones

que establece la legislación ecuatoriana, así mismo creen que es un medio atentatorio porque se producen contratos sucesivos en el año al mismo trabajador, los encuestados manifiestan que este tipo de contratación se da principalmente en el sector privado y no se producen los contratos formales de acuerdo a lo prescrito en la ley.

Quienes negativamente manifestaron que el contrato a prueba no está en contra de la estabilidad, sino más bien permite comprobar el rendimiento de cada uno de los trabajadores y en función de este se le deberá contratar.

Son criterios respetables quienes respondieron negativamente, pero no comparto sus respuestas porque no puede indicar que en cada contrato debe estar estipulada una cláusula que no viole los principios universales del trabajo y que permiten regular las relaciones entre el empleador y el trabajador

SEGUNDA PREGUNTA.

¿Sabe que los trabajadores con este tipo de contrato se hallan desprotegidos por la legislación, lo que ha ocasionado graves perjuicios y vulneración de sus derechos como trabajadores?

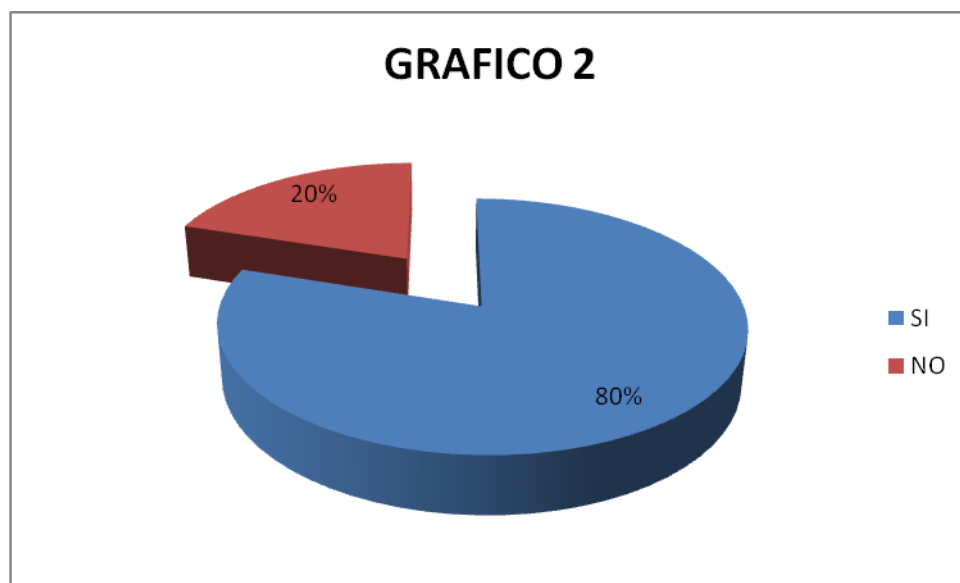
TABLA N° 2

ALTERNATIVA	F	%

SI	24	80
NO	6	20
TOTAL	30	100

FUENTE: Profesionales en Derecho.

AUTOR: Edgar Geovanny Flores



INTERPRETACIÓN:

Respecto a la segunda pregunta realizada del contrato a prueba y que los trabajadores se encuentran desprotegidos por la legislación, ocasionando grandes perjuicios y vulneración de los derechos, 24 personas que representan el 80% contestan afirmativamente, mientras que 6 personas que constituyen el 20% contestaron negativamente.

El 80% de los encuestados consideran que los trabajadores a prueba se hallan desprotegidos por la legislación ocasionando graves perjuicios y vulneración de los derechos, creen que esto se debe principalmente porque el empleador aprovecha este tipo contrato y lo mantiene al empleado con varios contratos a prueba en el año por eso pierde muchos beneficios por ley que le corresponden dándole una inseguridad total al trabajador.

Mientras los que respondieron negativamente consideran que el trabajador a prueba goza de todos los derechos del trabajador común, lo que no tiene es estabilidad, durante el término de prueba pero después de haber cumplido con satisfacción adquiere estabilidad por que el patrono lo contrata para el año.

Para mi parecer no se podría hablar de una protección al trabajador, cuando no tiene estabilidad en su trabajo, ni respeto a sus derechos cuando se lo está discriminando, lo que pone a manifiesto la preocupante situación en que se encuentra el trabajador que está contratado con este tipo de contratos reiteradamente en el mismo año con el empleador.

TERCERA PREGUNTA

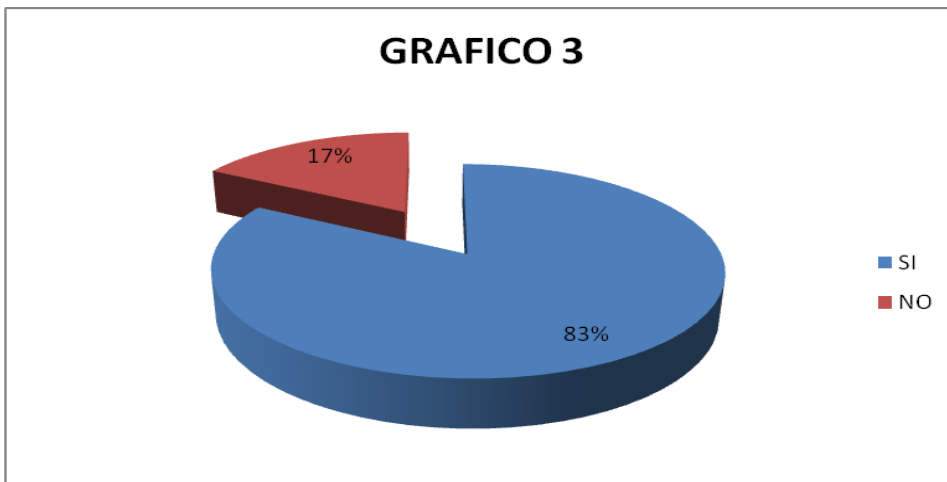
¿Considera Usted que el Código de Trabajo Ecuatoriano al establecer el trabajo a Prueba, está atentando con el principio de igualdad prescrito en la Constitución por su mal uso, lo que es necesaria su reforma?

TABLA N° 3

ALTERNATIVA	F	%
SI	25	83
NO	5	17
TOTAL	30	100

FUENTE: Profesionales en Derecho.

AUTOR: Edgar Geovanny Flores



INTERPRETACIÓN:

Los señores encuestados en lo referente a la pregunta tres, el Código de Trabajo Ecuatoriano al establecer el trabajo a Prueba, está atentando con el principio de igualdad prescrito en la constitución por el mal uso de este tipo de contrato lo que es necesaria su

reforma. Lo que 25 personas equivalente al 83% supieron manifestar que si, mientras que el 17% equivalente a 5 personas consideraron que no.

Quienes contestaron positivamente su criterio, esto se da debido a que no se respeta el derecho al trabajo, ni aún este tipo de contrato por lo que abusan los empleadores cometiendo reiteradamente este tipo de contrato con el mismo trabajador y no adquiere estabilidad laboral por lo que debe hacerse reformas legales al respecto.

Quienes contestaron negativamente creen que si existe distorsión del principio constitucional de igualdad, porque aducen que es necesario también que el contrato a prueba proteja al patrono en su inversión por cuanto también existe la libertad de contratar.

Además hace falta que los sectores productivos creen nuevas fuentes de trabajo toda vez que los abusos se producen también, por no existir fuentes de trabajo y las personas tiene que resignarse a trabajar bajo la presión y las condiciones que les impone el empleador violando todos los derechos del trabajador.

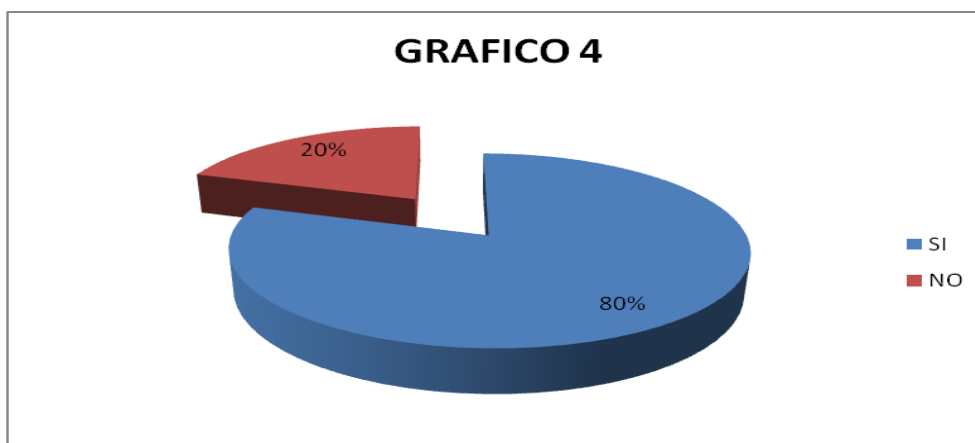
CUARTA PREGUNTA.

¿Sabe usted que el Contrato a Prueba, trata de beneficiar a los patronos para que en caso de controversia no tener ninguna responsabilidad?

TABLA N° 4

ALTERNATIVA	F	%
SI	24	80
NO	6	20
TOTAL	30	100

FUENTE: Profesionales en Derecho.



AUTOR: Edgar Geovanny Flores

INTERPRETACIÓN:

En lo que tiene que ver con esta pregunta la población investigada respondió afirmativamente 80% equivalente a 24 personas, y 6 personas que equivale al 20% respondieron negativamente.

Los que manifestaron que el contrato a prueba está beneficiando a los patronos, por el hecho que en el Código Laboral manifiesta que son 90 días en que cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato, pero el empleador es quien se beneficia, ya que por dar por terminado el mencionado contrato, antes que transcurran los noventa días, lo cual significa que el trabajador tiene un tiempo limitado que no le asegura su permanencia de trabajo, al contrario al empleador le beneficia porque no se reconoce ningún beneficio a parte de la remuneración pactada en el contrato. De esta manera los empleadores continuamente pueden mantener a los trabajadores bajo el sistema de contrato a prueba para no pagarle los beneficios y sometiéndolo al trabajador que firme dos o hasta tres veces el mismo contrato si desea seguir laborando.

Así mismo, hay quienes consideran que la norma del contrato a prueba ha sido creada a base de intereses particulares de ciertos empresarios que en ese tiempo llegaron al Congreso Nacional “Actualmente Asamblea Nacional “, y a través de este sistema se verían libres cumplir con obligaciones con sus trabajadores, y así el empleador los haría firmar varias veces y mantenerlos trabajando bajo este tipo de contrato.

Quienes consideran en forma negativa manifiestan que a través de esta forma de contrato la ley da oportunidad al patrón o de poner a prueba a sus nuevos trabajadores, además manifiestan en sentido que en el momento en que el trabajador firma el contrato acepta las condiciones de su empleo, quien es el que pone en riesgo su capital.

Para mi parecer yo considero que precisamente por la mala utilización de esta modalidad de contrato y en la forma en que se lo viene manejando es que beneficia a los patronos, toda vez que estos deslindan toda responsabilidad al dar por terminado el contrato.

QUINTA PREGUNTA.

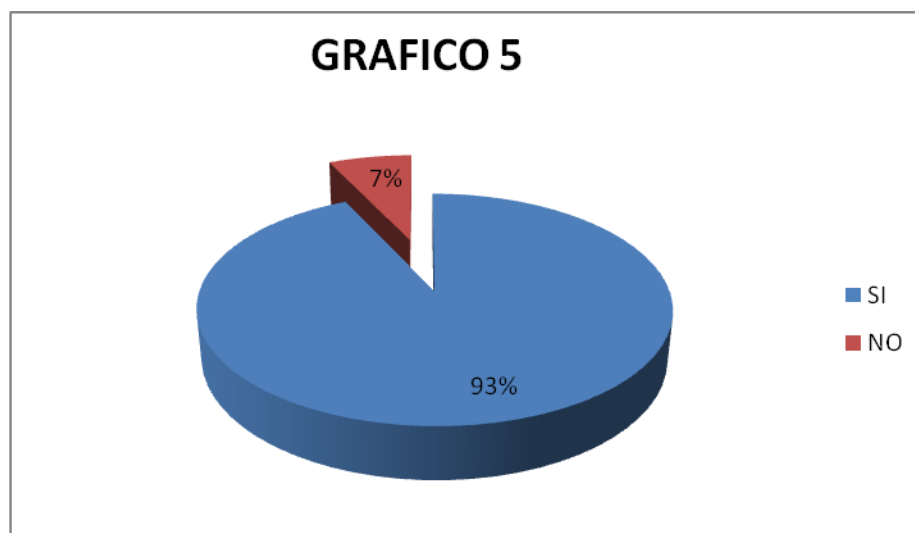
¿Considera usted que en el Contrato a Prueba específicamente debe ser incorporado una norma para que la Autoridad Administrativa establezca sanciones, por el mal uso de esta modalidad de contrato?

TABLA N° 5

ALTERNATIVA	F	%
SI	28	93
NO	2	7
TOTAL	30	100

FUENTE: Profesionales en Derecho.

AUTOR: Edgar Geovanny Flores



INTERPRETACIÓN:

En relación a esta pregunta los encuestados manifestaron que en el Contrato a Prueba específicamente debe ser incorporado una norma para que la Autoridad Administrativa establezca sanciones, por el mal uso de esta modalidad de contrato; 28 encuestados que equivale al 93% respondieron que si, y 2 personas que equivale al 2% respondieron que no.

Los encuestados respondieron que en el contrato a prueba debe ser incorporado una norma específicamente para que la autoridad administrativa establezca sanciones para este tipo de contratos que se da habitualmente por parte de los empleadores para evadir la ley, ya que con esta norma se vendría a darle una estabilidad al trabajador y eliminar una forma de discriminación laboral y ser protegidos por el Estado. Con esta norma tendría mayores atribuciones al Inspector Provincial de Trabajo para que se registren los contratos a prueba

y para que en este término verifique la obligación del mismo y una vez transcurrido los noventa días verifique la aplicación del contrato de trabajo indefinido

Por otra parte quienes piensan que no debe ser incorporada esta norma justifican su postura en razón que algunos trabajadores no son responsables y eficientes en su trabajo y si desean seguir laborando tienen que someterse a seguir firmando este tipo de contrato reiteradamente en el año porque es quien pone en riesgo su dinero es el empleador.

Los encuestados se refieren reiteradamente a la mala aplicación y que se da a este contrato y como consecuencia la vulneración de los derechos, en tal virtud considero que es necesaria una que se incorpore esta norma, para frenar el abuso de los empleadores.

5.2. Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

Estas entrevistas se aplicaron a una población de cinco personas, entre ellos a inspectores de trabajo y jueces de trabajo, en el cual, se dio las siguientes respuestas:

PRIMERA PREGUNTA

¿Que entiende por contrato de trabajo a prueba?

De la población entrevistada el 100% considera que “el contrato de trabajo a prueba, es uno de los más practicado en la mayoría de las empresas, se lo elabora generalmente cuando ingresa un trabajador a laborar en la empresa con un tiempo de 8 horas diarias. Tiene vigencia de 90 días, y si no se da por terminado, se transforma en contrato a plazo fijo”.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cuál es el objetivo del contrato a prueba?

La población entrevistada considera que “en el periodo de prueba, el empleador puede despedir (dar por terminado el contrato) al trabajador sin importar si hay justas causas o no,

lo que significa que no hay lugar a ningún tipo de indemnización, pues precisamente para eso es el periodo de prueba; para que el empleador evalúe bajo su criterio propio, sus expectativas, elementos, variables y puntos de vista muy personales, si el trabajador debe o no permanecer en la empresa.

En el periodo de prueba el empleador tiene toda la libertad de continuar o no con el contrato de trabajo, y si decide no continuar, no hay norma que se lo impida, no importa cual haya sido la causa de su decisión.

También es muy cierto, que si bien el empleador, en el periodo de prueba puede despedir el trabajador sin asumir consecuencia alguna, el trabajador tiene todo el derecho a que se le reconozcan los demás derechos laborales como la seguridad social, las prestaciones sociales, y obviamente el salario, sin importar el tiempo que dure la relación laboral.

Lo único a que no tiene derecho el trabajador en el periodo de prueba, es a que se le indemnice en caso de ser despedido, y obviamente que tampoco tiene derecho a que se le ratifique (se le de continuidad) al contrato de trabajo.

En el caso de contratos sucesivos, el periodo de prueba sólo debe existir en el primer contrato, luego, si se decide renovar el contrato de trabajo, ya no opera la figura del periodo de prueba.”

TERCERA PREGUNTA

¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del contrato a prueba?

De la población encuestada, considera lo siguiente:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social

CUARTA PREGUNTA

¿Existe mal uso del contrato a prueba?

“Claro que existen abusos en los contratos a prueba por parte del empleador, ya que algunos utilizan esta modalidad de trabajo, para no pagar al trabajador sus beneficios de ley, pese que estuvieron verbalmente trabajando los tres meses de prueba, y de allí empiezan un contrato escrito a prueba.

Por cuanto está a prueba, el empleador abusa en los horarios de trabajo, en la remuneración, en el objeto de trabajo.”

Esto es lo que manifiesta la población entrevistada

QUINTA PREGUNTA

¿Diga si se ha sancionado a algún empleador por el mal uso del contrato a prueba?

El 100% de la población encuestada, manifiesta: “NO, porque no existe ninguna normativa que permita sancionar al empleador en el caso del mal uso de los contratos a prueba”.

6. DISCUSIÓN

6.1. Verificación de Objetivos.

Se ha planteado un objetivo general y dos específicos.

OBJETIVO GENERAL.

- **Realizar un estudio Jurídico, crítico y doctrinario del régimen laboral ecuatoriano.**

Este objetivo general fue analizado en el desarrollo de la presente investigación, en el especial en la revisión bibliográfica, en el punto 3, específicamente, en el cual doy una definición de Trabajo, los antecedentes históricos del derecho laboral, su ámbito de aplicación tanto en el derecho social como laboral, entre otras cosas más relacionadas con este objetivo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Determinar que nuestro Código del Trabajo no tiene una institución jurídica que permita sancionar a los empleadores, que utilizan de una forma indebida contrato a prueba.**

Este primer objetivo específico fue comprobado en el desarrollo dentro de la investigación, en especial en la investigación de campo, al momento de tabular los datos de las entrevistas, específicamente en la pregunta cuarta, ya que dichos contratos son utilizados en forma indebida para beneficiar a los patronos para que en caso de una controversia no puedan tener responsabilidades.

- **Establecer que el mal uso del contrato a prueba vulnera la estabilidad laboral, por no haber una norma que permita que los inspectores sancionen al empleador.**

Este objetivo específico fue comprobado en el desarrollo de la investigación, en especial al momento de tabular los datos obtenidos en la encuesta y entrevista, específicamente en la pregunta cuatro, pregunta cinco de la entrevista, que preguntamos sobre el mal uso de los contratos de prueba, como también las preguntas 5, 6 y 7 de la encuesta, en donde podemos observar como el contrato a prueba viola el derecho constitucional de la estabilidad laboral.

6.2. Contrastación de la Hipótesis.

Nuestra hipótesis planteada en el proyecto de investigación es el siguiente:

LA FALTA DE UNA NORMA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO QUE PERMITA QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA SANCIONE AL EMPLEADOR POR EL MAL USO DEL CONTRATO A PRUEBA FRECUENTEMENTE CON EL MISMO TRABAJADOR.

Esta hipótesis planteada fue contrastada en el desarrollo de nuestra investigación, en especial al momento de tabular los resultados de la investigación de campo.

Pues si bien es cierto que en el Código de Trabajo Ecuatoriano, en el artículo 15 establece la modalidad de contrato a prueba, es necesario que se incorpore una institución que permita a la autoridad de trabajo sancionar para que el empleador no viole normas establecidas, ni las interprete como es conocido en la actualidad el empleador hace el mal uso de los contratos a prueba esto es contratando al mismo trabajador varias veces en el año con la finalidad de no dar estabilidad laboral, evadiendo su responsabilidad como es la de pagar el seguro social y los beneficios de ley que establece la Constitución de la República del Ecuador, la ley, y tratados internacionales, cuando contrata con esta modalidad lo que permite vulnerar su derecho en el ámbito jurídico Laboral.

6.3. Fundamentación jurídica, doctrinaria y empírica que sustenta la reforma.

La existencia de una regla preestablecida es lo que da soporte jurídico a todos los hechos y de este modo, se pone en contacto con el Derecho.

Por lo que nuestro País es un Estado Constitucional de Derecho y todos los ciudadanos estamos en la obligación de enmarcarnos en la Constitución y la ley, pero también existen la tendencia a pretender resolver los problemas con la promulgación de leyes y normas, aunque ya existan otras que si se les diera la debida aplicación con algunas reformas podrían ser herramientas idóneas para el desarrollo razonable de un pueblo.

El período de prueba se encuentra ampliamente regulado en la legislación laboral Ecuatoriana y también constituye uno de los aspectos esenciales en toda negociación laboral entre patronos y trabajadores.

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

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

Si el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad para la Empresa en las mismas funciones que se le contrata nuevamente, se entenderá suprimido el periodo de prueba. También se considerará suprimido si no se establece expresamente este periodo en el contrato.

Durante el período de prueba, el trabajador tiene los derechos y obligaciones que corresponden al puesto de trabajo que desempeña como el resto de la plantilla.

La duración del periodo de prueba computa a efectos de antigüedad.

Es conveniente, en todo caso, solicitar el consejo de un abogado sobre las particularidades que puede presentar cada caso concreto.

SEGUNDA SECCIÓN

7. SÍNTESIS DEL INFORME FINAL

7.1. Conclusiones.

- Que en la Legislación Laboral Ecuatoriana, existe un vacío de ley respecto, a la sanción hacia al empleador por el mal uso del contrato a prueba.
- Que el contrato a prueba, es una institución jurídica que va a favor del empleador, en donde el trabajador no tiene las mismas garantías que un contrato por un año, por ende, los empleadores hacen mal uso de los contratos a prueba, perjudicando al trabajador.
- El Código del Trabajo Ecuatoriano no tiene una norma jurídica que permita sancionar a los empleadores, que utilizan de una forma indebida contrato a prueba.
- El mal uso del contrato a prueba vulnera la estabilidad laboral, por no haber una norma que permita que los inspectores sancionen al empleador.
- La Asamblea Nacional no ha creado una norma que permita a los funcionarios administrativos, como es el caso de los Inspectores de Trabajo, sancionar al empleador, por el mal uso de la modalidad del contrato a prueba.
- Dentro de la revisión bibliográfica se ha revisado sobre las diferentes modalidades de contratación laboral, en la cual, solo el contrato a prueba viola los derechos de los trabajadores.

- Con los resultados de la investigación de campo se ha comprobado que los empleadores utilizan los contratos colectivos para violentar los derechos de los trabajadores.

7.2. Recomendaciones.

- Que la Asamblea Nacional realice reformas al Código de Trabajo Ecuatoriano a fin de suplir las deficiencias del mismo, con lo que tiene que ver con el mal uso del contrato a prueba por parte del empleador.
- Que por medio de las inspectorías de trabajo, se realicen controles a los empleadores que realicen contratos a prueba, a fin de que los mismos no sean mal utilizados.
- Se debe respetar toda política laboral a favor de los trabajadores.
- Se debe agilizar la Justicia Administrativa, como es el caso de las inspectorías de trabajo, en el ámbito laboral del País.
- Que se reforme el Código de Trabajo Ecuatoriano, a fin de que este acorde con los derechos de los trabajadores, en especial en lo que tiene que ver con la irrenunciabilidad de sus derechos, en lo referente a los contratos de prueba.
- Como los contratos a prueba, violan los derechos de los trabajadores, es necesario una reforma de Ley, a fin de que los mismos se protejan a los trabajadores.

7.3. Propuesta de Reforma Legal.

PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO.

N° 94A-2010

REPÚBLICA DEL ECUADOR

HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO:

Que, la legislación Ecuatoriana presenta falencias jurídicas que deben ser superadas para armonizarlas con las disposiciones constitucionales;

Que, el Código del Trabajo Ecuatoriano vigente presenta incongruencias y vacíos que ameritan reformarse;

Que, es necesario garantizar la armonía social mediante la expedición y reformas de leyes
acordes con la realidad socio-jurídica de nuestro País;

Que, en lo referente a los Contratos de Prueba, existen muchos vacios de Ley, por lo cual
es aprobado por los empleadores, con el fin de violentar los derechos de los
trabajadores.

En ejercicio de la facultad consagrada en la Constitución de la República del Ecuador, Art.
120, numeral 6; expide lo siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Después del segundo párrafo del Art. 15 del Código de Trabajo, incorpórese la
siguiente norma, que diga:

“Art. 15.-.....

Los contratos a prueba, son instituciones jurídicas encargadas que garantizar la estabilidad
laboral.

Para la terminación del mismo, se le avisará al trabajador con una semana de anticipación,
previo visto bueno del inspector de trabajo. El visto bueno, en lo que tiene que ver con este

tipo de contratos, no podrá exceder de quince días, siendo un trámite especial, en lo que tiene que ver con los demás contratos.

En caso de que se violen los derechos de los trabajadores en un contrato a prueba, se sancionará al empleador, según las normas generales de este Código.

Artículo final.- La presente Ley Reformatoria entrará en vigencia a partir de la promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional a los veintitrés días del mes de abril del 2010.

Firman

Presidente de la Asamblea Nacional

Secretario General.

BIBLIOGRAFÍA

- ✚ ACOSTA. Dr. Ramiro. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Editores del Austro. Cuenca-Ecuador. 1982.
- ✚ BORJA, Rodrigo. Enciclopedia de la Política. Ed. Uteha. México. 2000.
- ✚ Cabanellas de Torres Guillermo; “Diccionario Jurídico”, Editorial Heliasta, 2da. Edición. 1982.
- ✚ CABANELLAS Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Primera Parte. Ed. Heliasta. Vol. III. Argentina. 1982.
- ✚ CÓDIGO CIVIL. Ed. Legales. 2009.
- ✚ CÓDIGO DE TRABAJO. Octubre 2009. Ediciones legales. Parte Introductoria.
- ✚ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008. Registro Oficial Nro 449. Asamblea Nacional Constituyente. Art. 33.
- ✚ CUEVA Carrión. Luís. El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ed. Cueva Carrión.
- ✚ DEVIS Echandia, Fernando, Compendio de Derecho procesal, Segunda edición, Tomo II,
- ✚ Diario La Hora. Editorial de fecha 12 de febrero de 1999. Ed. Editora.
- ✚ DÍAZ, Ruy. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 2005.
- ✚ ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador.

- ✚ ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador.
- ✚ FERNÁNDEZ, Simón. Jurisprudencia Civil de la Corte Suprema de Justicia.
- ✚ GALARZA, Vásquez. Germán. Legislación Laboral, Artesanal y Tributario.
- ✚ GUZMÁN Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001.
- ✚ ICAZA, Patricio. Orígenes del Seguro Social Ecuatoriano. Historia del Seguro Social Ecuatoriano. Unidad Editorial del IESS. Quito-Ecuador. 1984.
- ✚ LEÓN Rodrigo. Contratos de Trabajo. Ed. El Forum. 2006. Quito-Ecuador. 2009.
- ✚ OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. 4ta. Ed. 2004. Cuenca.
- ✚ Osorio Manuel; “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta, 2002.
- ✚ RsCSJ: 19-JUL-1989. RO 245: 2-ago-1989.
- ✚ SIMÓN, Fernández. Dr. Jurisprudencia Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 4ta. Edición. Editorial Jurídica. Cuenca - Ecuador. 1995.
- ✚ TOBAR. Rebeca Dra. Derecho Social del Ecuador. Universidad de Guayaquil. 1998.
- ✚ TRUJILLO Cesar Dr. Fundamentos del derecho laboral ecuatoriana. Ed. Forum. Quito. 2007.
- ✚ VÁZQUEZ Galarza Germán. Legislación Laboral Artesanal y Tributaria. Ed. Vigésimo séptima. 2004. Pág. 76.
- ✚ VÁZQUEZ Germán. Legislación Laboral, Artesana y Tributaria. Ed. Edino. Quito. 2000.

✚ VELA Monsalve, Carlos; “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”. Vol. I. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca. 1963.

✚ www.google.com

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO.

ENCUESTA

Señor Abogado:

Dígnese usted contestar el siguiente cuestionario, mismo que servirá para el desarrollo de mi trabajo investigativo:

Cuestionario

PRIMERA PREGUNTA.

¿Conoce Usted que el Contrato a Prueba establecido en el Código de Trabajo Ecuatoriano sirve como un medio en contra de la estabilidad laboral?

SI ()
NO ()

SEGUNDA PREGUNTA.

¿Sabe que los trabajadores con este tipo de contrato se hallan desprotegidos por la legislación, lo que ha ocasionado graves perjuicios y vulneración de sus derechos como trabajadores?

SI ()
NO ()

TERCERA PREGUNTA

¿Considera Usted que el Código de Trabajo Ecuatoriano al establecer el trabajo a Prueba, está atentando con el principio de igualdad prescrito en la Constitución por su mal uso, lo que es necesaria su reforma?

SI ()
NO ()

CUARTA PREGUNTA.

¿Sabe usted que el Contrato a Prueba, trata de beneficiar a los patronos para que en caso de controversia no tener ninguna responsabilidad?

SI ()
NO ()

QUINTA PREGUNTA.

¿Considera usted que en el Contrato a Prueba específicamente debe ser incorporado una norma para que la Autoridad Administrativa establezca sanciones, por el mal uso de esta modalidad de contrato?

SI ()
NO ()

ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO.

ENTREVISTA

Señor Abogado:

Dígnese usted contestar el siguiente cuestionario, mismo que servirá para el desarrollo de mi trabajo investigativo:

Cuestionario

PRIMERA PREGUNTA

¿Que entiende por contrato de trabajo a prueba?

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cuál es el objetivo del contrato a prueba?

TERCERA PREGUNTA

¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del contrato a prueba?

CUARTA PREGUNTA

¿Existe mal uso del contrato a prueba?

QUINTA PREGUNTA

¿Diga si se ha sancionado a algún empleador por el mal uso del contrato a prueba?



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA.

“DERECHO”

POSTULANTE.

Edgar Geovanny Flores Pérez.

TÍTULO:

**“FALTA DE UNA NORMA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE LA
AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTABLEZCA SANCIONES, POR EL MAL
USO DEL CONTRATO A PRUEBA”**

TESIS DE GRADO PREVIO A OBTAR
POR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
JURISPRUDENCIA DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

LOJA – ECUADOR

2009

1.- TÍTULO.

“FALTA DE UNA NORMA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTABLEZCA SANCIONES, POR EL MAL USO DEL CONTRATO A PRUEBA”

2.- PROBLEMÁTICA

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33, dice que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía.- El Estado garantizará a las persona trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, esto significa que el estado Garantiza el respeto a los derecho de los trabajadores, por lo tanto el que contrate al Trabajador deberá respetar ha su modalidad de contrato de conformidad a lo que estipula el Código del Trabajo, en su Artículo 4.- que dice textualmente lo siguiente los derechos de los trabajadores son irrenunciables será nula toda estipulación en contrario. Circunstancia esta que es imprescindible que se incorpore una institución jurídica que permita a la Autoridad administrativa sancionar al empleador que haga el mal uso a la modalidad de contrato a prueba con el mismo trabajador en su mala interpretación de dicha modalidad.

Pues si bien es cierto que en nuestra legislación laboral en el artículo 15 de Código del trabajo establece la modalidad de contrato a prueba, es necesario que

se incorpore una institución que permita a la autoridad de trabajo sancionar para que el empleador no viole normas establecidas, ni las interprete como es conocido en la actualidad el empleador hace el mal uso de los contratos a prueba esto es contratando al mismo trabajador varias veces en el año con la finalidad de no dar estabilidad laboral, evadiendo su responsabilidad como es la de pagar el seguro social y los beneficios de ley que establece la Constitución de la República del Ecuador , la ley, y tratados internacionales, cuando contrata con esta modalidad lo que permite vulnerar su derecho en el ámbito jurídico Laboral.

3. JUSTIFICACION.

Tomando como punto de partida la matriz problemática del presente trabajo investigativo de tesis, el mismo se encuadra dentro del derecho público, tomando siempre en cuenta la trascendencia social, la cual se encuentra ampliamente justificada, por el rol primordial que cumple o debe cumplir el Estado, la Constitución de la República del Ecuador, el poder constitucional en su debido momento y demás instituciones como es el de velar por el eficaz procedimiento y cumplimiento de los derechos constitucionales de los trabajadores, en pro defensa de sus derechos y garantías, Por lo que es necesario reformar el código de trabajo para que la Autoridad Administrativa establezca sanciones por el mal uso del contrato a prueba que es mal utilizado por el empleador.

Lo antes dicho involucra una serie de derechos que el Estado a través de la Constitución de la República del Ecuador, tiene que asegurar y garantizar como son el derecho a proteger a los trabajadores desde todo punto de vista, y no permitir vulneración alguna a sus derechos.

El Estado de igual manera tiene que custodiar por el cumplimiento de los derechos constitucionales que como un grupo vulnerable de la sociedad les compete como trabajadores, y de una u otra manera asegurar el derecho a que se les respete absolutamente todas sus garantías constitucionales como es a gozar de una remuneración digna, a una estabilidad laboral y todos los beneficios de Ley.

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de todas las disposiciones constitucionales ya detalladas a lo largo de el presente trabajo, se debe dar prioridad a la protección de los derechos del trabajador, garantías que serán analizadas a través de esta investigación.

En la actualidad existen muchos casos en los cuales un trabajador no ha recibido un trato adecuado en materia laboral por parte de del empleador.

Se justifica investigar sobre el problema planteado, por cuanto se relaciona con los objetos de transformación que a lo largo de nuestra carrera universitaria hemos investigado.

La investigación a desarrollarse se sujeta a las normas legales, estatutarias y reglamentarias de la Universidad Nacional de Loja y del Área Jurídica, Social y Administrativa, para poder optar por el grado de Licenciado en Jurisprudencia.

Como producto y resultado de esta investigación jurídica, que se concreta en la elaboración de una tesis individual, aspiro en el plano profesional a que esta se convierta en un medio de asesoría, como fuente bibliográfica dirigida al sector público, así como a los Abogados en libre ejercicio profesional y todas las

personas que se desempeña de una forma directa o indirecta con esta rama y en si la sociedad entera.

El presente trabajo que nutrido de una serie de conocimientos obtenidos en todo el proceso de la investigación, será enteramente práctico, pues los trabajadores serán los conocedores de los derechos que los amparan, derechos que para la mayoría serían desconocidos y vulnerados, adecuando su actuar y el de todas las personas que conforman este marco jurídico tan importante.

El presente problema a investigar lo puedo justificar por un sin número de razones entre las cuales me permito señalar las siguientes:

-Por ser un problema actual que nuestra sociedad esta atravesando, a través de una incorrecta aplicación del contrato de un trabajador.

-Por ser factible su estudio, en vista de que el problema a investigar, es muy común y cuento con las suficientes fuentes bibliográficas, y así mismo con la disponibilidad y el empeño de realizar los correspondientes estudios de campo que de esta manera me permitan abordar el problema, materia de la presente investigación.

-Considero que es de suma importancia dar prioridad fundamental para los trabajadores, por ser un sector ampliamente vulnerable y expuesto a cualquier tipo de peligro por ser entes indefensos, que cada día se ven afectados en sus derechos.

En lo referente al tiempo necesario para la elaboración del presente trabajo investigativo, considero necesario que para poder desarrollar una Tesis acorde con los altos requisitos establecidos por las Autoridades Académicas de la Universidad Nacional de Loja y con las exigencia del participante, es necesario fijar como plazo máximo para la elaboración de la investigación, cinco meses calendario.

4.- OBJETIVOS

Para el presente trabajo de investigación me he planteado un objetivo general y dos específicos, los mismos que me permito consignarlos a continuación:

4.1.- OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio Jurídico, crítico y doctrinario del régimen laboral ecuatoriano.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.2.1.- Determinar que nuestro código del trabajo no tiene una institución jurídica que permita sancionar a los empleadores, que utilizan de una forma indebida contrato a prueba.

4.2.2.- establecer que el mal uso del contrato a prueba vulnera la estabilidad laboral, por no haber una norma que permita que los inspectores sancionen al empleador.

5.- HIPÓTESIS

La falta de una norma en el Código de Trabajo que permita que la autoridad administrativa sancione al empleador por el mal uso del contrato a prueba frecuentemente con el mismo trabajador.

5.1 SUBHIPÓTESIS

La Asamblea Nacional no creó una norma que permita a los Funcionarios Administrativos sancionar al empleador, por el mal uso de la modalidad del contrato a prueba.

6.- MARCO TEÓRICO,

La Constitución de la República de Ecuador, en su Art. 33 determina “El trabajo es un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.⁴⁸.

Esta disposición indica que el trabajo está garantizado por el Estado como un derecho y una obligación para los ecuatorianos, además señala que el Estado garantiza al trabajador el respeto a su dignidad a una existencia decorosa y a una remuneración justa que permita cubrir las más elementales necesidades de él y

⁴⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Edit. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito 2008

las de su familia, dichas disposiciones no se cumplen de manera adecuada, ya que en la actualidad el trabajador es explotado y el salario que percibe alcanza para solventar los gastos de alimentación de su familia, por lo mismo que no se puede hablar de una existencia decorosa para el trabajador ecuatoriano.

Se entiende que toda relación de dependencia en el derecho del trabajo depende fundamentalmente de un titular que vendría a ser el patrono, y por lo tanto, dicha relación laboral está sujeta a la celebración de un contrato, por lo que resulta necesario conceptuar lo que se define por un contrato de trabajo y lo que es un patrono; Guillermo Cabanelas define al contrato de trabajo como: “ Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, etc. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o una recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo de su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.⁴⁹. Por consiguiente, el patrono está obligado a cumplir con las disposiciones legales, estipuladas o no en el contrato de trabajo.

Todas las privaciones a las que tiene que enfrentarse el trabajador ecuatoriano, no tienen que ver únicamente con el hecho de la inestabilidad laboral a la que están expuestos, sino también a los diferentes beneficios a que legalmente tiene derecho el trabajador por la razón de prestar su servicio al empleador como son el seguro social obligatorio, utilidades, etc.

Entre las modalidades de contrato de trabajo, es muy común el contrato a prueba en el sector privado. El código del Trabajo en su Art. 15 manifiesta “ cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba de duración

⁴⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, décimo quinta Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001. Pág. 95

máxima de noventa días, Vencido este plazo automáticamente se entenderá que continua en vigencia por el tiempo que faltare para culminar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entra 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 las 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 las actividades, industria o negocio. Para el caso de diversificación o ampliación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa si no exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales”.⁵⁰. Esta disposición no es acatada en el ámbito laboral, toda vez que en el sector privado es muy común hoy en día la modalidad del contrato a prueba, como una forma adoptada por el empleador con el pretexto de verificar la eficiencia o deficiencia del trabajador, pero que en realidad su única finalidad es no adquirir ningún tipo de obligación con respecto al trabajador. La ley establece que dicho contrato sólo puede celebrarse una sola vez entra las mismas personas, sin embargo se lo hace en forma sucesiva de tal manera que siempre se mantiene a los trabajadores laborando con este tipo de contrato, incluso durante años, violando de esta manera la ley.

⁵⁰CÓDIGO DE TRABAJO. Edit. Estudios y Publicaciones. Quito 2008.

Ante esta crítica situación en la que se desenvuelve el trabajador ecuatoriano, creo que es importante un análisis pormenorizado de la real situación de quienes enfrentan este problema y el consiguiente proyecto de reforma al código de trabajo, para que la autoridad administrativa, establezca sanciones por el mal uso del contrato a prueba, por constituir una amenaza a la estabilidad del trabajador, y permite la violación de los derechos que le corresponden al trabajador.

7.- METODOLOGÍA.

Para el mejor desarrollo de la presente tesis, he creído conveniente utilizar los siguientes métodos, procedimientos y técnicas:

7.1 Métodos

Empezaré utilizando la observación como método general de la investigación empírica, así como el método inductivo-deductivo, para poder formar un conocimiento científico. Así mismo, creo pertinente utilizar el método histórico jurídico para poder conocer y comprender la historia y evolución de la figura jurídica del código de trabajo y de esta manera entender como está concebida el contrato a prueba en la actualidad, ya que en muchos de los casos del estudio histórico que se pueda realizar es posible determinar respuestas a los problemas actuales, inclusive posibilitando el dar soluciones.

Utilizaré también el método exegético jurídico, el cual me ayudará a dar una explicación a los textos normativos de nuestro país que tienen relación con los contratos a prueba, lo que me permitirá identificar las deficiencias tanto de forma

como de fondo de la ley que pudieran ocasionar el problema que planteo en el presente trabajo.

También he creído necesario recurrir al método analítico comparado, y de esta manera realizar un análisis jurídico comparado de las normas jurídicas sobre contratación a prueba vigentes en otros países con nuestra legislación y así poder determinar el grado de desarrollo que han alcanzado las legislaciones extranjeras.

7.2 Procedimientos

Los procedimientos que he considerado necesarios para el desarrollo del presente trabajo investigativo jurídico está el de observación, que se lo realizará de manera individual y estará direccionada al objeto de transformación motivo de estudio de esta investigación; esta observación será además de carácter descubridora, bibliográfica, documental y empírica. Así mismo, analizaré bibliografía referente a la contratación a prueba, además recurriré a este procedimiento en el momento de realizar la tabulación de las encuestas. Finalmente me valdré del procedimiento de síntesis, que se manifestará en el momento de la redacción del informe final así como también al dar a conocer las conclusiones a las que he llegado y realice las recomendaciones que sean del caso para de esta manera poder plantear el Proyecto de Reforma necesario para subsanar este problema

7.3 Técnicas

Entre las técnicas que emplearé en esta investigación jurídica tenemos la técnica de investigación bibliográfica, donde usaré el fichero bibliográfico, en la cual manejaré fichas bibliográficas, nemotécnicas . Además me serviré de la técnica de

fichaje documental en la que realizaré el estudio del mal uso del contratos a prueba . Además en el desarrollo de la investigación empírica aplicaré una encuesta a treinta personas a cuales 10 a profesionales del Derecho en libre ejercicio,10 a trabajadores; 10 a estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, para lo cual se planteará las preguntas de las encuestas derivadas de los objetivos e hipótesis planteados para esta investigación, así como una entrevista a cinco profesionales del Derecho conocedores sobre el tema planteado.

7.4 Esquema Provisional del Informe Final

El informe final de la investigación jurídica que propongo, se enmarcará en los lineamientos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico, de manera específica en lo que menciona el Art. 144 del referido reglamento, el cual requiere de un Resumen elaborado en Castellano y que sea traducido al inglés; una Introducción; la Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

A más del cumplimiento del mencionado esquema, mencionaré un esquema provisional para el Informe Final que será el siguiente:

En primer lugar realizaré el acopio teórico, comprendiendo: a) un marco teórico conceptual; b) un marco doctrinario; y, c) un marco jurídico respecto al mal uso del contrato a prueba.

Como segundo paso efectuaré la investigación de campo o recolección de información empírica, de acuerdo al siguiente orden: 1) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas; 2) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

En un tercer orden realizaré la síntesis de la investigación jurídica, con la elaboración de: a) Verificación de los objetivos y contrastación de la hipótesis; b) Conclusiones; y, c) Planteamiento de recomendaciones, entre las que constará la propuesta de reforma jurídica que guardará relación con el problema planteado en este trabajo de tesis

8. - CRONOGRAMA DE TRABAJO.

ORDEN	ACTIVIDAD	MAYO SEMANAS	JUNIO SEMANAS	JULIO SEMANAS	AGOSTO. SEMANAS	SEPTIEMBRE. SEMANAS
1	Selección de Tema y Problema	XX				
2	Elaboración del Marco Referencial	XXX				
3	Diseño de Proyecto de Tesis	XXXX				
4	Tramite para la aprobación del Proyecto		XX			
5	Acopio de la información Bibliográfica			XXX		
6	Investigación de campo			XX		
7	Presentación y Análisis de resultados				XX	
8	Redacción de borrador de Tesis				XXXX	XX
9	Redacción de informe final					XX

9.- PRESUPUESTO.

9.1. RECURSOS HUMANOS.

- Director de tesis por designar.

- Asesores.

- Proponente del proyecto.

9.2 RECURSOS MATERIALES.

COSTOS

- Elaboración del proyecto.....\$

800.

- Materiales de escritorio..... \$

60.

- Bibliografía especializada..... \$

60.

- Elaboración del primer informe.....\$

200.

- Reproducción de cinco ejemplares de borrador.....-\$

50.

- Elaboración y reproducción de tesis de grado.....\$ 150.

- Imprevistos.....\$
300.

TOTAL
.....\$1620.

9.3 FINANCIAMIENTO.

Los gastos de la investigación, equivale a la cantidad de mil seiscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica que serán financiados en su totalidad con mis propios recursos.

10.- BIBLIOGRAFÍA.

-CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Editorial GAB. Quito- Ecuador. Impresión EDIMPRESS. S.A. Año 2008.

-CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones. Editorial GAB. Impresión EDIMPRESS. S.A. Quito-Ecuador. Año 2009.

- SOLAR CLARO, Luis. Derecho Civil Chileno y Comparado, tomo décimo. Edición

- DICCIONARIO JURIDICO ESPASA, editorial Espasa Calpe. S. A. Madrid.2001.

- DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, CABANELAS Guillermo,
Décimo quinta Edición, Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.

- Dr. Samaniego Castro, Víctor. Derecho Laboral. Impreso en Ecuador.
2003.

ÍNDICE

- i) Portada
- ii) Autorización
- ii) Autoría
- iv) Dedicatoria
- v) Agradecimiento
- vi) Tabla de contenidos

Parte Introductoria

1. Abstract

Resumen

2. Introducción

Cuerpo del informe

- 3. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 3.1. Definición de Trabajo
 - 3.2. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral
 - 3.3. Ámbito del Derecho Social y Laboral
 - 3.3.1. Derecho Social.
 - 3.3.2. Derecho Laboral
 - 3.4. Irrenunciabilidad de Derechos
 - 3.5. Contrato Individual de Trabajo.
 - 3.6. Partes que intervienen en el contrato individual de trabajo
 - 3.6.1 Patrono
 - 3.6.2 Trabajador

3.7. Clasificación de los contratos individuales de trabajo

3.8. CONTRATO DE PRUEBA

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Métodos.

4.2. Fases.

4.3. Técnicas.

5. RESULTADOS

5.1. Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.

5.2. Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

6. DISCUSIÓN

6.1. Verificación de Objetivos.

6.2. Contrastación de la Hipótesis.

6.3. Fundamentación jurídica, doctrinaria y empírica que sustenta la reforma.

SEGUNDA SECCIÓN

7. SÍNTESIS DEL INFORME FINAL

7.1. Conclusiones.

7.2. Recomendaciones.

7.3. Propuesta de Reforma Legal.

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE