

## INTRODUCCIÓN

La presente trabajo, denominado: “Los Contratos de Trabajo de la empresa Probalben no cuentan con las cláusulas legales, lo que genera problemas de carácter jurídico en el Primer Semestre del año 2010”, no tiene otra pretensión que la de ser una tesis de grado que aspira modestamente a recibir la aprobación del tribunal calificador.

El plan para su realización parte de la idea principal de lo que es para la legislación laboral “El Contrato Individual de Trabajo”, y en ella, se hace algo más: estudiar, concreta y someramente, los requisitos del contrato escrito, dentro de la legislación ecuatoriana de manera total ya que su estudio y comprensión llevado a la praxis, traería menos problemas a la administración de justicia.

La tesis contiene el desarrollo del tema, precedida de un Resumen Ejecutivo e Introducción, seguida de seis capítulos:

El Capítulo I titulado: EL Problema, contiene: El tema, las contextualizaciones Macro, Meso y Micro; el árbol del problema, el análisis crítico, la prognosis, las interrogantes de la investigación, las delimitaciones, las unidades de observación los objetivos, el objetivo general, y objetivos específicos.

El Capítulo II definido como: Marco Teórico propone una estructuración que recoge doctrinariamente el Contrato de Trabajo y sus requisitos de acuerdo a las modernas doctrinas del derecho laboral visto desde un punto estrictamente jurídico; y, además contiene la Fundamentación Legal, Hipótesis y señalamiento de Variables o Interrogantes.

El Capítulo III titulado: Metodología plantea que la investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo, de carácter cuali-cuantitativo Modalidades de la Investigación, Niveles o tipos de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de variables, Plan para la recolección de datos, Plan de proceso de la Información.

La modalidad de la investigación es bibliográfica documental, de intervención social: de asociación de variables que nos permitirán estructurar predicciones llegando a modelos de comportamiento mayoritario. El Capítulo IV denominado: Análisis e interpretación de resultados y consta de, las hojas con las preguntas, los cuadros del porcentaje, las gráficas estadísticas, los análisis y las interpretaciones, además de la comprobación de la hipótesis, la decisión y las hojas con las entrevistas.

El Capítulo V está reservado a conclusiones y recomendaciones.

El Capítulo VI incluye también: La Propuesta y consta de: Datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos; general y específicos, análisis de factibilidad, fundamentaciones, metodología operativa, administración y previsión de la evaluación.

El trabajo concluye con la bibliografía empleada para su elaboración y los anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaran en la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### *Contextualización*

##### **Macro**

A través de los años la mayor parte de América Latina fue conquistada por los españoles. Estos se apoderaron de nuestros territorios y sometieron a los aborígenes a un estado de servidumbre, mas como estos les parecían insuficientes trajeron esclavos desde África lo que multiplicó la población negra.

Los indios y negros hacían las labores más duras en los campos, en las minas, y en las artesanías; millares de ellos murieron por difíciles condiciones de trabajo.

La corona española emitió leyes a favor del indio, las Leyes de Indias, pero casi no se obedecían por lo que la población indígena disminuyo bastante y en algunas regiones desaparecieron.

Con la Independencia y la República la esclavitud se abolió, pero el indio ha seguido en condiciones de explotación.

Muchos han abandonado los campos y emigrado a las ciudades donde trabajan en condiciones de discrimen y viven en condiciones de pobreza.

En las colonias del sur especializaron en la agricultura en la que trabajan miles de esclavos en condiciones de explotación y frecuentemente trato cruel, en cambio los ingleses que conquistaron América del Norte establecieron desde el

principio el sistema capitalista, la libre empresa, la libre competencia y un avanzado grado de libertad de pensamiento y libertades políticas.

En las colonias del sur especializaron en la agricultura en la que trabajan miles de esclavos en condiciones de explotación y frecuentemente trato cruel.

Los españoles fueron diferentes; ellos consideraban que trabajar era una vergüenza y una actividad propia del agente vil y canalla, se mezclaron con los aborígenes surgiendo un abundante mestizaje, no permitieron un mayor grado de comercio y tuvieron un nulo desarrollo industrial.

Los derechos y servicios sociales del trabajador norteamericano están entre los más avanzados del planeta.

EE.UU. fue la primera nación en lograr su independencia en el continente americano en el siglo XVIII, más en el siguiente siglo estalló la guerra civil cuando el presidente Abraham Lincoln abolió la esclavitud.

El norte derrotó al sur y el capitalismo se extendió en todo el país convirtiéndose en el mayor poder político y económico de América y ahora lo es del mundo.

El derecho del trabajador está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores.

Al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta la relación.

La Libertad de Trabajo tiene dos sentidos:

- Sentido positivo: es la facultad de la persona en el al ejercicio de cualquier actividad lícita.

- Sentido negativo: se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

El desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones políticas de los Estados.

En el plano laboral específicamente es preciso destacar el Art. 33 de la Constitución de la República de Ecuador que dispone que la legislación laboral y su aplicación sujetaran a los principios del derecho social.

Es indudable que las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo.

Se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del estado social de derecho, y a la aplicación de los principios del derecho social, en materia adjetiva.

Las normas procesales laborales no pueden pasar por alto el interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en el Código del trabajo.

Recordó que el Reglamento del Mandato Constituyente No. 8, en su Disposición Transitoria Segunda, estableció con absoluta claridad, con estricto apego a las disposiciones de dicho Mandato, que los trabajadores que se encontraban hasta el 30 de abril del 2008 bajo el régimen de intermediación laboral, tenían que ser obligatoriamente asumidos de manera directa por las empresas del Sector Privado que contrataron con las intermediarias laborales.

Empresas usuarias que desde el 1 de mayo del 2008 se las considera para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores anteriormente intermediados, quienes han venido gozando de una garantía.

Especial que les protege durante el primer año, en una relación laboral que se rige por las normas del Código del Trabajo.

En particular con lo que dispone el Art. 171 de dicho cuerpo legal, que en su parte medular ordena que cuando, por cualquier modalidad, la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, el mismo estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, lo que implica la continuidad de la relación jurídica laboral.

En consecuencia, dijo el Ministro de Trabajo, todos los trabajadores intermediados que fueron asumidos por las empresas usuarias, tienen un contrato de trabajo de tiempo indefinido y no un contrato de plazo fijo.

Por lo que en el supuesto no deseado de que al concluir el año de estabilidad especial se produzca algún despido de cualquiera de dichos trabajadores.

La respectiva empresa estará obligada al pago total de las indemnizaciones que contempla el Código del Trabajo y el contrato colectivo de trabajo donde lo hubiere, con pleno reconocimiento del tiempo de servicio.

Anteriormente el intermediado tuvo en la respectiva empresa de intermediación laboral que antecedió a la usuaria (continuidad del contrato).

Durante el primer año de labores, pero en el supuesto no deseado de que cualquiera de dichos trabajadores fuere separado al concluir el año de estabilidad especial, sí tiene derecho a recibir las indemnizaciones que contempla el Código del Trabajo, sobre la base de todo el tiempo trabajado para la intermediaria laboral y directamente para la usuaria (su actual empleadora).

Sin perjuicio de lo anterior, manifestó el Ministro de Relaciones Laborales, que constituye una mera posibilidad, considero que la relación laboral de tiempo indefinido que tienen los trabajadores ex intermediados que fueron asumidos.

Se mantendrá sin alteraciones por las propias necesidades de tales empresas y por el conocimiento y especialización que tienen ellos en todo lo atinente a los puestos de trabajo que han venido desempeñando.

## **Meso**

En la provincia de Cotopaxi los contratos de trabajo surge dentro de la tendencia modernizadora de la legislación del trabajo ecuatoriana que se ha denominado flexibilización, como respuesta a la rigidez del ordenamiento laboral existente en nuestro país.

En ocasiones, impedía el desarrollo del aparato productivo; por cuya razón, en la práctica, emergían soluciones no contempladas en la Ley pero que se iban afianzando por su uso, como es el caso de la regulación de los descansos semanales que resultaban inaplicables para los trabajadores.

En enero 30 de 2006, mediante Registro Oficial No. 198, se publicó la Ley sobre la Inclusión laboral de personas con discapacidad en forma porcentual como obligación para las empresas públicas y privadas; así como determina la Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

Se sabe a través de los medios de comunicación que en la Provincia de Cotopaxi en la gran mayoría de fábricas y empresas.

Se cumple con la normativa laboral, al menos en lo referente a que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores.

Está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género. La diversidad de discapacidad en el primer año

de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

También determina esta norma que en el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

### **Micro**

La investigación se realizará en la empresa “Probalben” del cantón Latacunga provincia Cotopaxi, donde se podrá observar si la empresa regula su situación laboral, a través de un instrumento legal, llamado “Contrato Laboral”, para evitar conflictos jurídicos entre el empleador y trabajador.

La explotación laboral a los trabajadores en el cantón Latacunga: se da en muchos casos por la emigración de familias pobres, del campo a la ciudad, para trabajar a cambio de alimentación y alojamiento por necesidad o circunstancias de la vida. Algunas personas no saben leer o escribir o desconocen de los derechos, y esto que conlleva que trabajen inclusive, sin remuneración.

El contrato de trabajo en la empresa “Probalben” se termina por mutuo consentimiento de las partes, celebran un acta de finiquito o un acta transaccional ante el Inspector de Trabajo y registran en la Inspectoría de Trabajo con la concurrencia del empleador o su representante y el ex trabajador de la empresa.

La falta de cumplimiento del régimen interno de la empresa por parte del trabajador provocan graves problemas jurídicos, por lo que si el trabajador no acata las medidas y causa indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo.



### Árbol del Problema

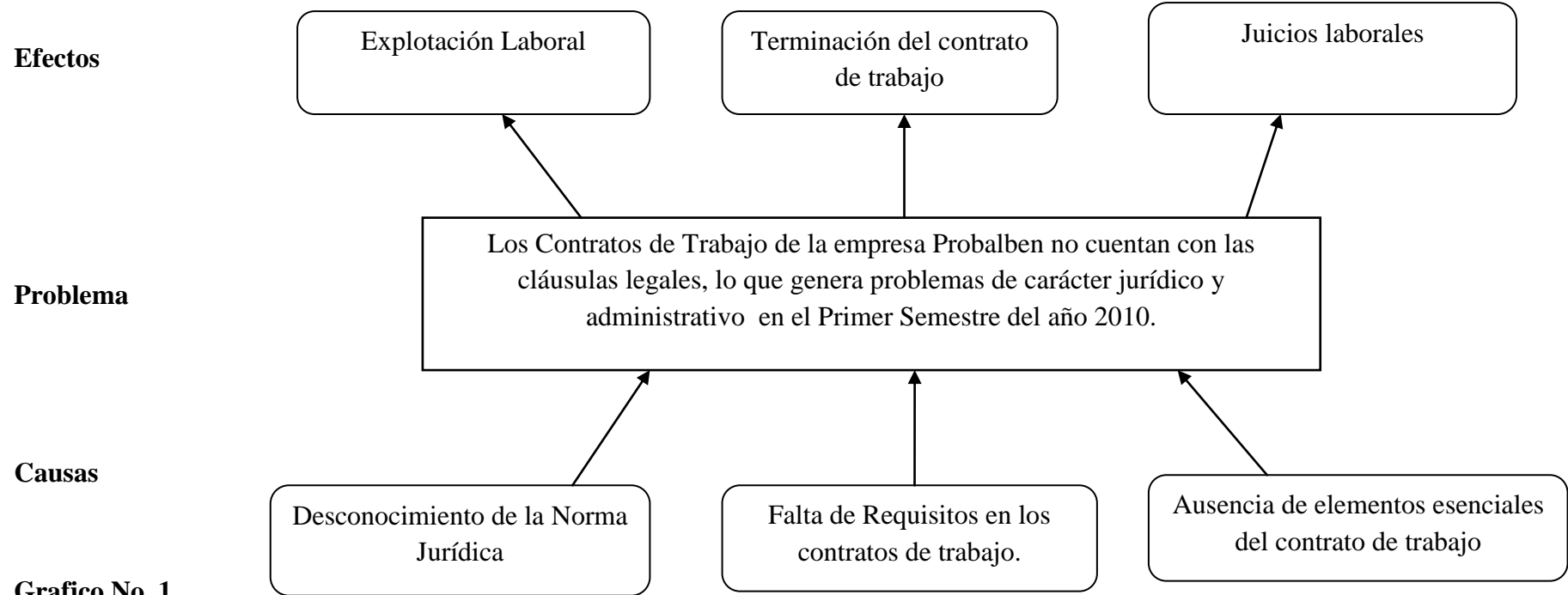


Grafico No. 1

Fuente: investigadora

Elaboración: Daniela Benítez

## **Análisis Crítico**

El presente trabajo de investigación tiene como origen el desconocimiento de las normas jurídicas del Código del Trabajo que rigen las relaciones laborales en nuestro país, lo cual provoca la existencia de la explotación laboral a los trabajadores.

Cabe recalcar que la falta de sometimiento a las disposiciones legales o reglamentarias que norman las relaciones laborales en los centros o lugares de trabajo entre patrono y el trabajador es uno de los mayores problemas que existen en las empresas.

En la actualidad lo único que hemos podido palpar con las empresas que con el fin de satisfacer sus múltiples necesidades se dedican a la contratación del personal sin importarles el bienestar del trabajador

Nuestro Código del Trabajo tiene normas que regulan la conducta del trabajador y establecen consecuencias jurídicas, ya que la persona que presta servicio es responsable del cumplimiento de las leyes sociales.

Del mismo modo, la normativa laboral, ha dispuesto entre sus disposiciones de carácter imperativo principios rectores que deben ser acatados por los empleadores frente al mandato legal y moral.

Tomando en cuenta que toda persona jurídica, al ser un ente ficticio, sin personalidad propia, debe contar con un representante legal que actúe a nombre y en representación de ella.

La representación legal debe consistir en otorgar a una persona la capacidad de acción suficiente para celebrar actos con eficacia jurídica frente a terceros, es importante tomar en cuenta que para que la representación legal del funcionario sea consolidada como tal ésta debe dirigirse hacia sus respectivas

funciones que tengan relación con el régimen externo de la empresa esto es que tenga capacidad de decisión respecto de obligaciones con terceros ajenos a la empresa, la ausencia de esta capacidad.

Esto es, capacidad de decisión únicamente dentro del régimen interno de la empresa “Probalben” implicaría que existe una relación de dependencia y en consecuencia regulada por el Código del Trabajo.

### **Prognosis**

En el caso de que no se establezcan las cláusulas legales necesarias en los contratos laborales de la empresa Probalben, siempre existirá problemas de carácter legal con los trabajadores con los consabidos juicios laborales.

Por otro lado, al no cumplirse con los derechos establecidos en los diferentes cuerpos legales y normas de protección establecidas para el trabajador, esto conllevará varios aspectos negativos para la empresa.

### **Formulación del Problema**

¿Es la no estipulación de las cláusulas legales en los Contratos de Trabajo de la empresa Probalben, la que genera problemas de carácter jurídico y administrativo en el Primer Semestre del año 2010?

### **Interrogantes de investigación**

¿El desconocimiento de la normativa jurídica provoca la explotación laboral?

¿La falta de disposiciones legales en lugares de trabajo provoca la terminación del contrato de trabajo?

¿La ausencia de los elementos esenciales en el contrato de trabajo provoca controversias judiciales.

## **Delimitación del objeto de la investigación**

### **Delimitación de contenido**

**CAMPO:** Jurídico

**ÁREA:** Laboral

**ASPECTO:** Contratos individuales de trabajo

### **Delimitación espacial**

**PROVINCIA:** Cotopaxi

**CANTÓN:** Latacunga

**SECTOR:** San Buenaventura

### **Delimitación Temporal**

El trabajo de investigación se desarrollara en el primer semestre del año 2010.

### **Unidades de observación:**

- Jueces de Trabajo.
- Inspector de Trabajo.
- Director Regional de Trabajo

## **Justificación**

El presente trabajo de investigación tiene por objeto plantear varios proyectos que promuevan el dialogo entre empleadores y trabajadores en todas sus formas y manifestaciones, en especial lo relacionado con la celebración de

contratos en sus diferentes modalidades y la estipulación de las respectivas cláusulas legales.

Este trabajo es de gran importancia para estudiar derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y en Código del Trabajo y no sean vulnerados por el empleador, las actividades que se realizaran dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de un contrato de trabajo.

Los beneficiarios de la presente investigación serán principalmente para los trabajadores de la empresa “Probalben” así como también la sociedad.

En general ya que con a través del desarrollo del presente trabajo trataremos de concientizar el interés de los trabajadores y garantizar sus derechos como miembros y parte activa de nuestra sociedad.

Por ello se requiere que todos los entes de la empresa deberán disponer de información suficiente relacionada con sus atribuciones (qué deben hacer y por qué), su puesto de trabajo (condiciones, obligaciones y derechos) y sobre la propia organización.

Esto evitará las incertidumbres, los rumores y la pérdida de orientación, pérdida de tiempo; factores típicos que atañían contra la productividad, por lo tanto el manejo del personal de la empresa.

Debe disponer de contratos de trabajo que facilita a los trabajadores a realizar sus actividades.

La factibilidad para que la empresa trabaje con compromiso corporativo se sustenta en el apoyo de cada uno de los miembros de la organización, determinándose así un rápido crecimiento y establecimiento de estrategias que le permitan estar preparada ante las amenazas del entorno.

## **Objetivos**

### **General**

- Estudiar si los contratos de trabajo de la empresa “Probalben”, cuentan con las cláusulas legales, con el fin de evitar problemas jurídicos.

### **Objetivos específicos**

- Confirmar que existe la inobservancia de la normativa jurídica del Código del Trabajo.
- Identificar la explotación laboral en la empresa “Probalben”.
- Planificar una alternativa de solución al problema de investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **Antecedentes Investigación**

Realizando un recorrido por las principales bibliotecas de las Universidades que ofertan la carrera de Derecho en la ciudad de Ambato, no han existido investigaciones referente al tema “Los contratos de trabajo de la empresa “Probalben” no cuentan con las cláusulas laborales, lo que genera problemas de carácter jurídico y administrativo en el primer semestre del año 2010”, tampoco encontramos trabajo alguno relacionado al tema objeto de nuestra investigación, por lo tanto para la institución es un tema nuevo de gran interés.

En libros de derecho laboral, se han logrado encontrar varios aspectos atinentes o referentes al tema.

#### **Fundamentación**

##### **Filosófica.**

El paradigma de la investigación es crítico - propositivo como una alternativa para la investigación social que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad.

##### **Epistemológica.**

Sostiene que el conocimiento va mas allá de la información porque busca

transformar sujetos y objetos se caracteriza por ser; rotativo, participativo.

Activamente, fortaleciendo su personalidad y su futura actitud creadora. Esto le llevará hacia una positiva asimilación proyectiva de la identidad nacional.

En este trabajo las ciencias se definen como un conjunto de conocimientos ordenados y dirigidos hacia la transformación social y mejor entendimiento familiar.

### **Axiológica.**

El desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de que formen su carácter y personalidad, y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente.

El secreto de la educación radica en lograr que el educando perciba los valores como respuesta a sus aspiraciones profundas, a sus aspiraciones profundas, a sus ansias de vida, de verdad, de bien y de belleza, como camino para su inquietud de llegar a ser.

### **Sociológica.**

Las investigaciones fundamentan en la teoría dialéctica del materialismo histórico donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad hacia el desarrollo y progreso.

Todo ser humano alcanza la transformación en el tiempo y en el espacio iniciando desde su niñez.

La sociedad es producto histórico de la interacción social de las personas que es el proceso recíproco que obra por medio de dos o más factores sociales



dentro del marco de un solo proceso del desarrollo de los niños, niñas y adolescentes.

Las relaciones humanas se basan en metas, valores y normas, su carácter y sustancia son influidas por formas sociales dentro de las cuales tienen efecto las actividades del ser humano en la vida familiar.

### **Psicológica.**

El aprendizaje es un concepto incluido en la pedagogía y también es el objeto de estudio de la Psicología, por estar relacionada con los procesos mentales, la inteligencia y el desarrollo del ser humano, que le permita comprender, actuar y sentir de manera eficiente.

El conocimiento del individuo (como premisa de la Psicología Científica) no se puede lograr un reconocimiento en forma aislada de la totalidad de su propio contexto; es imprescindible para conocer la naturaleza psíquica del sujeto general, del educando en particular, partir de la integridad del mundo.

### **Legal.**

El trabajo de investigación se sustenta en las siguientes disposiciones legales:

- Constitución de la República del Ecuador
- Convenios Internacionales
- Código del Trabajo

### **Constitución de la República del Ecuador**

**Art.33.-** El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad una vida decorosa, remuneraciones escogido o aceptado

**Art.38 No 2.-** Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o economía.

El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollara programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.

**Art.325.-** Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de sustentó y cuidado humano y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

**Art. 326.-** Principios y normas del trabajo:

1.- El Estado impulsa el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo.

2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles; será nula toda estipulación en contrario.

3. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las/os trabajadoras/es.

4.- A trabajo igual corresponde igual remuneración.

5.- Toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tiene derecho a ser reintegrada al trabajo. Mantendrá la relación laboral de conformidad con la ley.

7.-Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las/os trabajadoras, sin autorización previa.

Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización; afiliarse a las de su elección y desafiliarse de las mismos de acuerdo a su voluntad.

8.-El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores y empleadores de conformidad con la ley. Promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección.

9.- Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. Se garantiza igualmente la organización de los empleadores.

10.- Se adopta el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11.- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12.- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con la ley.

13.- Se garantiza el derecho a la negociación colectiva entre trabajadores/as y empleadores/as, con las excepciones establecidas en la ley.

14.- Se reconoce el derecho de los/as trabajadores/as y sus organizaciones sindicales a la huelga.

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15.- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública y

telecomunicaciones. La ley establecerá límites para asegurar el funcionamiento de dichos servicios.

16.- En las instituciones del Estado, incluidas las entidades de derecho privado en las cuales hay participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades directivas, administrativas, profesionales o técnicas, se sujetarán a las leyes que regulen la administración pública. Aquellos que no se incluyan en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

**Art. 327.-** La relación laboral entre empleadores y trabajadores/as será bilateral y directa.

Queda prohibida toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o empleador, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las/os trabajadoras en forma individual y colectiva.

**Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas del trabajador, así como las de su familia.

Será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos; no podrán ser disminuidas ni descontadas, salvo con autorización expresa del trabajador y conforme lo legalmente establecido.

### **Convenios Internacionales.**

El Ecuador ha colaborado y participado en la celebración de Tratados Regionales, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo;

Así como también los tratados sobre los Derechos Humanos y Civiles, y en materia laboral, numerosos son los convenios suscritos por nuestro país, entre los cuales tenemos:

### **Convenios de la O.I.T.**

- Relativo al desempleo;
- Derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas;
- Seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico;
- Establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos;
- Trabajo forzoso u obligatorio;
- Seguro obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico;
- Examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la Industria;
- Inspección del trabajo en la Industria y el Comercio;
- Protección del salario;
- Organización del servicio del empleo;
- Trabajadores migrantes;
- Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- Norma mínima de la seguridad social;
- Protección de la maternidad;
- Abolición del trabajo forzoso;
- Discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Normas y objetivos básicos de la política social;
- Política de empleo; Peso máximo en la carga que puede ser transportada por un trabajador;
- Fijación de salarios mínimos;
- Política del Empleo;
- Fomento de la Negociación Colectiva;
- Fomento del empleo y la Protección contra el desempleo; etc., etc.

## **Declaración de los Derechos Humanos:**

Art. 23.- *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3... 4....”.*

## **Convención Americana sobre Derechos Humanos:**

Art. 6.-*“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.*

## **Código del Trabajo**

Art. 1.- **Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren.

Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.-** El trabajo es un derecho y un deber social, el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- **Libertad de trabajo y contratación.-** El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia

extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- **Irrenunciabilidad de derechos.**- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- **Protección judicial y administrativa.**- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- **Leyes supletorias.**- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- **Aplicación favorable al trabajador.**- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

### **Del Contrato Individual de Trabajo.**

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.

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.

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 Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los trabajadores 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.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

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

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual de grupo o por equipo.

Art. 12.- **Contratos expreso y tácito.-** El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.



Art. 13.- **Formas de remuneración.-** En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo, la remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

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

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Derogado
- h) Los demás que determine la ley.

Art. 15.- **Contrato a prueba.-** En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes 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 actividades, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

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

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo

previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

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

**Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.-**  
Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares.

En cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores.

Estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

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

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

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

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada.
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Derogado;
- k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- l) En general, los demás que se determine en la Ley.

Art. 20.- **Autoridad competente y registro.-** Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su

suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.

En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el artículo 18 de este Código.

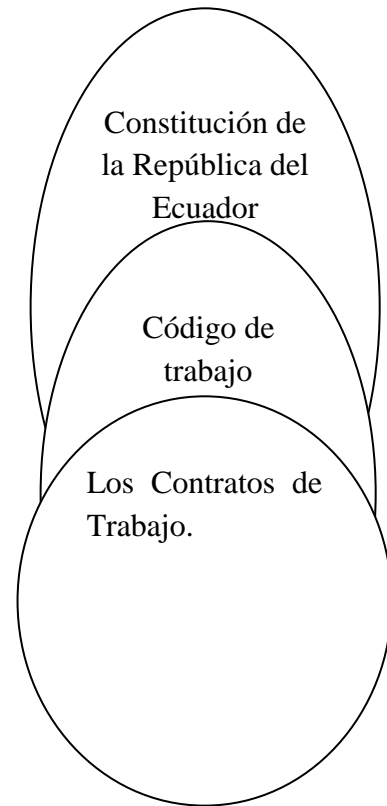
En el caso que el empleador no cumpliera con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena prevista en el artículo 628 de este Código, sin perjuicio de su obligación de registrarlo, el adolescente podrá solicitar por si mismo tal registro.

En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido, siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

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

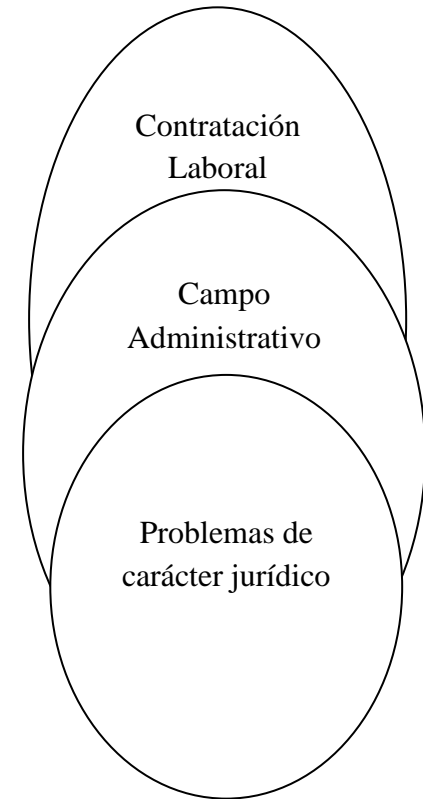
- 1.- La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
- 2.- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
- 3.- La cuantía y forma de pago de la remuneración;
- 4.- Tiempo de duración del contrato;
- 5.- Lugar en que debe ejecutarse la obra o el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

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.



**Variable Independiente**

**Categorías Fundamentales**



**Variable dependiente**

**Genera**

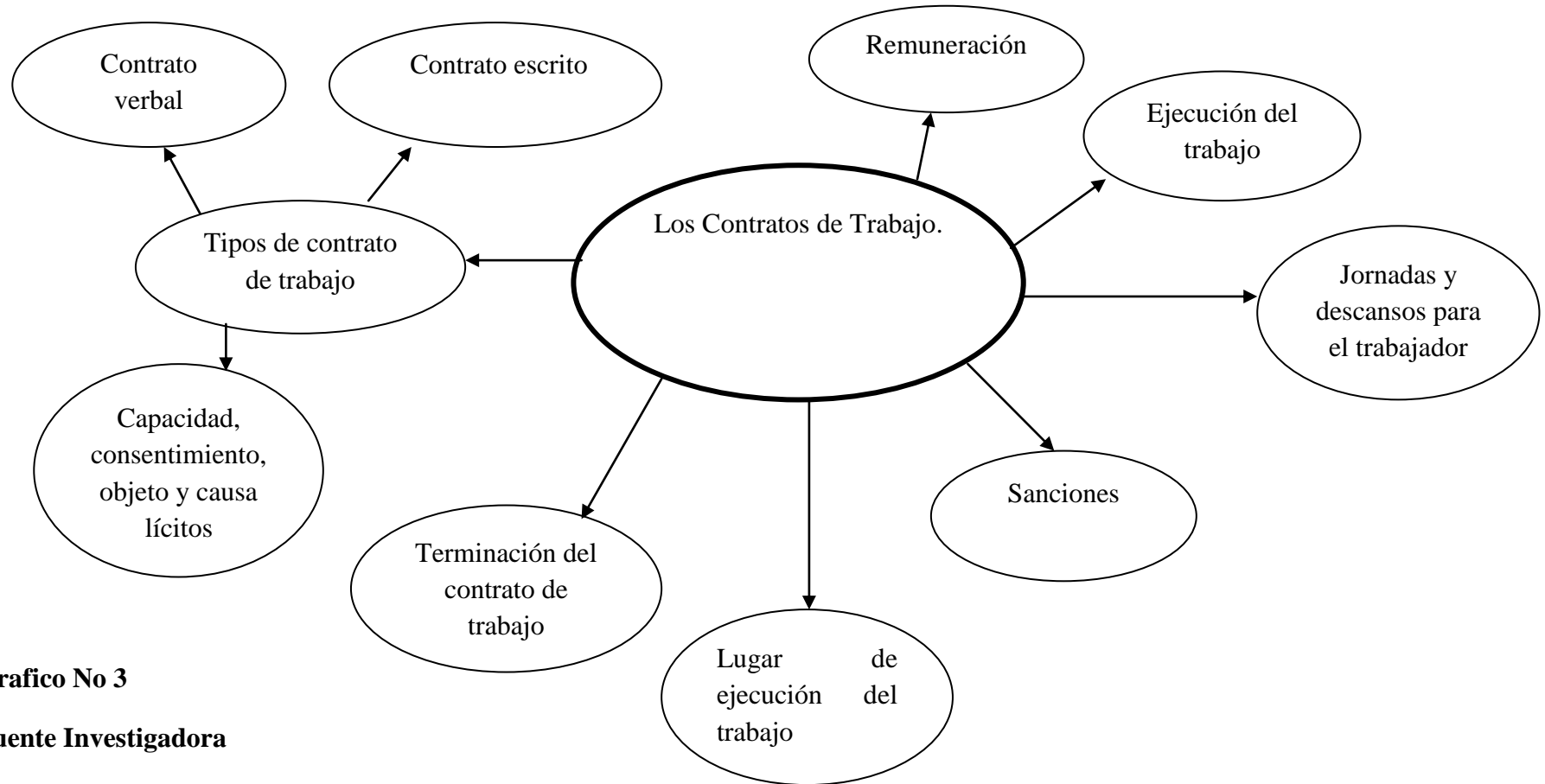


**Grafico No 2**

**Fuente: Investigadora**

**Elaborado por: Daniela Benítez**

### Constelación de Ideas de la Variable Independiente

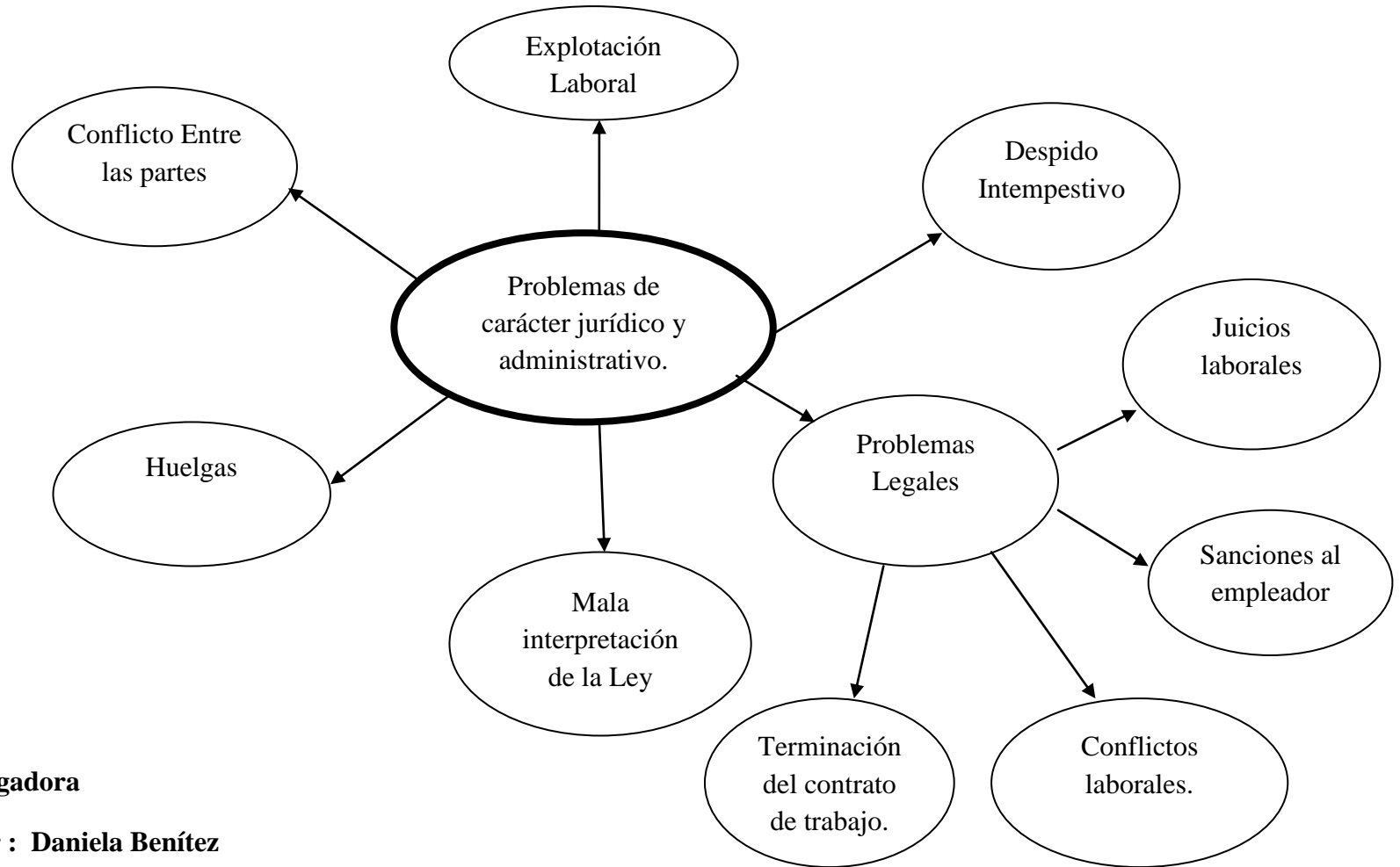


**Grafico No 3**

**Fuente Investigadora**

**Elaborado por: Daniela Benítez**

### Rueda de Atributos de la Variable Dependiente



**Grafico No 4**

**Fuente Investigadora**

**Elaborado por : Daniela Benítez**



## **Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador es la ley suprema del Estado, es el conjunto de normas jurídicas fundamentales, relativas a la Institución, Organización, Competencia y fundamento de las Autoridades Públicas o los Deberes, Derechos y Garantías de los individuos y el aseguramiento del orden jurídico que con se establece.

La Constitución de la República del Ecuador como afirma el Dr. Colón Bustamante en su obra Manual de Derecho Laboral año 2010 (pág. 27) *“es un conjunto de normas fundamentales y contiene un pacto del pueblo soberano en la cual establece valores, principios, mandatos y prácticas de los derechos y libertades fundamentales y regula la organización, competencia de los órganos del Estado”*.

La nueva Constitución de la República del Ecuador contempla el derecho al trabajo en el Art. 33, señalando que es un derecho y un deber social, esto es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas el pleno respeto a la dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado; más aún el Art. 326 de dicha carta magna, señala los principios que norman el derecho al trabajo.

En nuestro país, la Constitución de la República, garantiza al trabajo como derecho y deber social de los ecuatorianos, para lo cual brinda al trabajador el respeto a su dignidad y el derecho a recibir una retribución justa, que le permita poder satisfacer las necesidades propias y las de su familia.

En el Art. 326 de la Constitución de la República, nos indica que: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”*, situación que no se acata y que ha producido la migración de tantos compatriotas

que ante la falta o la baja remuneración en los trabajos, han tenido que abandonar a su familia buscando obtener una estabilidad económica, pero que les ocasiona un gran detrimento del entorno familiar.

Donde tienen que dejar a esposos, esposas, hijos o padres; es por éstas situaciones que el Derecho del Trabajo, tiene como objetivo primordial responder en esencia a un propósito tuitivo o de amparo.

El trabajo que desempeña el ser humano (hombre o mujer) es un bien intrínseco de la persona, del trabajador y de la familia, y por tal debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas que establezcan límites.

Los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente a las personas que han de prestarlas, límites que busquen resguardar bienes intrínsecos del trabajador como la vida, la integridad física, la familia, la salud o la dignidad del trabajador con un propósito reparador.

Por las consideraciones expuestas se considera muy loable que el Asambleísta Ecuatoriano haya consignado tales principios en nuestra norma Constitucional, aunque, estos no pasa de ser simples enunciados ya que la realidad es diferente de la intención de quienes redactaron la nueva Carta fundamental.

### **Convenios Internacionales.**

#### **La Declaración Universal de Derechos Humanos.**

Constituye el gran monumento de protección de los Derechos Humanos, es el instrumento internacional relativo a los derechos que más adhesión ha recibido, y también esta declaración ha servido como punto de referencia a la crítica política y moral, hoy constituye un auténtico criterio para medir la legitimidad de los gobiernos y de sus actuaciones respecto a sus derechos. La declaración constituye el núcleo de la norma básica, en el plano internacional.

Según afirma el tratadista Bobbio citado por José García Falconí en su obra Los Principios Rectores y Disposiciones Fundamentales que se Deben Observar en la Administración de Justicia en el Ecuador según el Código Orgánico de la Función Judicial. Primera Edición. Quito Ecuador (página 31 ).

*“ Es la primera vez en la historia que un sistema de principios fundamentales de la conducta humana ha sido libre y expresamente aceptado por más de cien países, esto es la mayor parte de los hombres que habitan en la tierra, de tal manera que en la Declaración están identificados los valores a partir de los cuales se construyen y se fundamenta la humanidad”*; pero, también recalca este autor, que no solo falta que existan derechos, sino que también es primordial, la configuración de mecanismos específicos de garantía, pues solo así se puede concebir la vigencia de los derechos.

La declaración Universal de Derechos del Hombre, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, recoge en los artículos 22 a los 28 aspectos fundamentales relativos a la cuestión social y al derecho del trabajo.

Lo que revela una vez más que esa cuestión y este derecho, excediendo los límites de la clase y de la nación, entran decididamente al campo de las soluciones internacionales

### **Principios de la declaración en materia laboral.-.**

En el ámbito laboral se señalan cuatro principios fundamentales contenido en esta declaración:

Principio No. 1.- Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y derecho a la negociación colectiva.

Principio No. 2.- Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio No. 3.- Abolir toda forma de trabajo infantil.

Principio No. 4.- Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## **Qué son los derechos Humanos.-**

Los Derechos Humanos, afirma el autor citado anteriormente ( Misma obra. Página 33 ) “ *Son la expresión directa de la dignidad de una persona, conforma una obligación para todos, erga omnes y todo estado y por tal el Ecuador, debe estar jurídicamente interesado en la protección del derecho del hombre*”.

## **Convenios de la O.I.T.**

La Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919 por el Tratado de Versalles, dentro del Ecuador de la Sociedad de la Naciones y que actualmente es un Organismo especializado de las Naciones Unidas (O.N.U.), elabora un tipo muy particular de Convenios Internacionales.

Estos Convenios son aprobados en las conferencias anuales de la O.I.T., las que están integradas por representantes de los Gobiernos y de las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores. Para su aprobación se requiere una mayoría calificada de las dos terceras partes de los asistentes a la Conferencia General. Posteriormente dichos Convenios deben ser ratificados por los Estados miembros, siguiendo un procedimiento especial. Nuestro País ha aprobado hasta la actualidad más de 40 Convenios, algunos de los cuales hemos citado anteriormente; no obstante haber suscrito un mayor número, como miembro de la O.I.T.

## **Código del Trabajo.-**

Según el examen que hemos realizado a los contratos de trabajo en la empresa “Probalben”, éstos son “A Plazo Fijo”, en los cuales observamos que contiene una cláusula estableciendo un período de prueba de tres meses, pero analizando detenidamente las cláusulas insertas en dicho contrato, éstas no establecen los requisitos que establece el Art. 21 del Código del Trabajo, especialmente lo dispuesto en el numeral 2 y 6 del artículo citado.

Debido a esta situación, vamos a realizar un breve análisis sobre lo que son los contratos “ a plazo fijo ” y los requisitos que debe reunir este contrato para su plena validez; es por esto que primeramente entraremos en análisis de lo que es el “ contrato individual de trabajo ”, para luego entrar al estudio pertinente sobre los contratos de trabajo de la empresa Probalben, los que han dado el fundamento para la realización del presente trabajo de investigación.

## **EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

### **Conceptos.**

El tratadista Ecuatoriano Carlos Martín Gonzalez, en su obra *Práctica Laboral Tomo III*, Editorial Edino, año 1997 ( páginas 13 y 14 ) manifiesta: “ *siempre he asimilado la existencia de la relación laboral, con la vida humana, pues al comenzar, se hace necesaria la inscripción del nacimiento y al tiempo de la muerte debe inscribirse la defunción; y siendo más específico, podemos asimilar la relación laboral, con una relación conyugal, que nace en virtud del contrato de matrimonio, y que puede o no terminar antes de la muerte de uno de los contratantes y finalizar de distintas maneras, para lo cual se debe marginar la terminación del matrimonio en el acta de inscripción del mismo*”.

Así podemos decir que el acta de nacimiento de la relación laboral, está contenida en el contrato de trabajo, sea éste verbal o escrito, y atendiendo sus diversas formas o modalidades; así mismo, el acta de defunción de la relación laboral como magistralmente comenta el tratadista citado, está constituida por un documento conocido como acta de finiquito.

Que consiste en una serie de declaraciones hechas por el empleador y el trabajador, en la que reconocen el término de la relación laboral, y en la que además se incluye la liquidación pormenorizada de los valores que le corresponde recibir al trabajador que cesa en sus funciones, la misma que deberá ser realizada por la autoridad correspondiente, quien además certificará o dará fe de la legalización de tal acto, constituyéndose del reconocimiento mismo de los

derechos del trabajador, y del cumplimiento del empleador frente al mandato legal y moral.

## **Contrato de Trabajo.**

### **¿Qué es contrato?**

La expresión Contrato de trabajo no figuró en los Códigos Civiles del siglo XIX que solo hablaron de locación de servicios: y de todos modos, los economistas la emplearon antes de que fuera incorporada a la terminología jurídica.

Anota el Dr. Carlos Vela Monsalve en su obra Derecho Ecuatoriano del Trabajo Tomo 29, Volumen II ( pág. 12 ) que esta institución – *Contrato de Trabajo*- “ *apareció por primera vez en el terreno jurídico en la ley francesa de 18 de Julio de 1901, que al referirse los obreros y empleados llamados al servicio militar, dispuso que su contrato de trabajo no es rescindiría por esta causa.*

Actualmente, la doctrina y la legislación han perfeccionado la elaboración de este nuevo tipo de contrato llamado de trabajo, que partiendo de la clásica locación de servicios ha llegado al contrato individual de trabajo que para muchos aún permanece en la obscuridad, tomando en cuenta la oposición que muchos grupos de poder económico pueden tener a la implementación de reformas de justicia en el país, aunque formalmente se declaren a favor.

El Código Civil, en su artículo 1454 dice: “*Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas*”.

Actualmente, la doctrina y la legislación han perfeccionado la elaboración de este nuevo tipo de contrato llamado de trabajo, que partiendo de la “clásica locación de servicios” ha llegado al contrato individual de trabajo.

## **Definición:**

El Art. 8 del Código de Trabajo dice: “*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*”.

Eugenio Pérez Botija, en su obra Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos Quinta Edición, Madrid España (Página 123) parte por proponer primero una definición teórica para comentar luego la positiva.

Esto suele ocurrir comúnmente cuando el texto legal resulta poco adecuado, por oscuro o ampuloso para fijar la idea general del contrato de trabajo.

No creemos que esto sea preciso en tratándose de la definición de contrato de trabajo en nuestro Código, pues el Art. 8, pese a la repetición del vocablo “convenio”, es suficientemente claro, y nos exonera del gravamen de buscar una definición teórica previa.

Con todo, y solo para efectos del presente estudio creemos conveniente citar la definición doctrinal que realiza el Dr. García Oviedo en su obra Derecho Social (Página 150) quien lo define como: “*Un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo o sin fijación de tiempo, mediante una remuneración llamada salario*”.

Para Jorge Vásquez López, obra Derecho Laboral Ecuatoriano, Editora Jurídica Cevallos, Quito 2004 (Página 103), enseña: “*Aplicado en el campo laboral, el contrato de trabajo es una convención voluntaria, para la prestación de servicios permitidos por la ley, o la ejecución de una obra, en forma personal, por un pago y bajo la subordinación de un empleador que puede ser una persona natural o jurídica, sociedad, compañía, fundación o corporación*”.

## **Elementos del Contrato de Trabajo.**

Cinco son los elementos que se pueden señalar y que constan en la definición del Contrato de Trabajo contenida en el Art. 8 de nuestro Código del Trabajo:

- 1.- Acuerdo de voluntades;
- 2.- Ejecución de una obra o prestación de un servicio;
- 3.- Bajo la dependencia de quien ordena su ejecución;
- 4.- Por una retribución; y,
- 5.- Fijada por el convenio, la ley o la costumbre.

El tratadista José María Loperena en su obra *Cómo Rescindir el Contrato de Trabajo*, Editorial De Vecchi, S.A. Barcelona, Año 1975, (página 17).

Al respecto anota: *“El primer período, que podríamos denominar de gestación, es aquel en que se propone por el empresario la realización de un trabajo a cambio de una prestación determinada, que puede ser aceptada o no por el trabajador. Cuando coinciden la oferta y la aceptación nace el consentimiento”*.

De esta cosecha, estamos en condiciones ya de entrar en el análisis de cada uno de los elementos del contrato de trabajo.

### **1.- Acuerdo de voluntades.-**

Como sabemos, todo contrato supone, como requisito esencial, el acuerdo de voluntades de los contratantes. En efecto, según el Art. 1454 de nuestro Código Civil y que es norma general para todo tipo de contratos, contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa; y el mismo Código.



En el Art. 1461 dispone: *Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: Qué consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.*

Y es precisamente este requisito, del acuerdo de voluntades de los contratantes, el que consigna la primera parte del Art. 8, al definir el contrato de trabajo como: *“el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras...”*

## **2.- Ejecución de una obra o prestación de un servicio.**

El segundo elemento de la definición se refiere al objeto del contrato, que es la ejecución de una obra o prestación de un servicio; es decir, el trabajo personal que se ejecuta bajo la dependencia de otra persona.

Los términos empleados en esta definición ejecución de una obra o prestación de un servicio sugiere la siguiente cuestión: ¿será necesario, o al menos conveniente, para la clara determinación del objeto del contrato de trabajo, distinguir lo que para nosotros significa esa doble categoría? Para esclarecer debidamente el punto, notemos que la confección de un vestido, por ejemplo, es ejecución de esa obra, por la transformación de materia. En cambio, el planchado de un pantalón es simplemente prestación de un servicio, porque es un acto personal que una persona cumple por mandato de otra.

Ahora bien, si en el contrato de trabajo, la ejecución de una obra, como la confección de un vestido, se redujera o pudiera reducirse a la prestación de un servicio, se podría decir con razón que el objeto del contrato es simplemente la prestación de un servicio, pues en esta expresión quedaría incluida también “la ejecución de una obra”.

## **3.- Bajo la dependencia de quien ordena su ejecución.-**

Es el tercer elemento de la definición de contrato de trabajo; elemento que

da la pauta, dentro de nuestra legislación, para clasificar al trabajo en autónomo y dependiente o subordinado; éste último cae en la órbita del derecho laboral, mientras que el primero no es objeto de esta disciplina, y aún en el caso de que existan casos de excepción.

*“ Este elemento del contrato de trabajo” anota Martín González ( Obra citada, página18 ), “ está concebido, tomando en como punto de partida, no el trabajo ejecutado, ni la remuneración percibida, ni quien paga la remuneración, sino que está dada, a base de órdenes, respecto de la forma, tiempo, y lugar, en que debe ejecutarse la labor, y a cuenta de quien se ejecuta la labor, atendiendo siempre a la relación nacida del propio contrato, que permite siempre, determinar quién es el empleador ”.*

Este carácter de dependencia, de subordinación del trabajador al patrono, es considerado en forma unánime por la doctrina contemporánea como el elemento esencial y específico del contrato de trabajo; en consecuencia, atendiendo lo manifestado, por regla general, es objeto propio de este contrato toda ejecución de obra o prestación de servicio que se realice por cuenta de otra persona, bajo dependencia de ésta; es decir, obedeciendo órdenes, siguiendo una dirección, cumpliendo instrucciones.

**4.- Por una retribución.-** En todo contrato de trabajo hay dos elementos si se quiere por así decirlos “sensibles”, “externos”, que necesariamente caen bajo la percepción de los sentidos: el servicio y la retribución; el primero es la prestación del obrero; el segundo, la contraprestación del patrono llamado salario o remuneración. Sabemos que el trabajo humano en si tiene dos fines: individual y social.

El fin individual, el más inmediato, es la adquisición de los medios necesarios para conservar la vida y satisfacer las necesidades que de ella dimanar.

El fin social consiste en proporcionar a la sociedad los bienes económicos que ella necesita para alcanzar su propio fin. Por lo tanto, es fundamental que el

trabajador reciba la remuneración correspondiente; así se cumple, a su respecto, el fin individual del Trabajo.

Martín González autor al que hemos hecho referencia y del cual hemos extraído las ideas más importantes de su obra también citada anteriormente al referirse al término remuneración ( página 19 ) manifiesta: “ *En nuestra actual legislación, el término remuneración se confunde con sueldo y salario* ”; en la que visiblemente se manifiesta su desacuerdo en la utilización de esta palabra.

Por nuestra parte no vamos a entrar en este detalle; sino que, únicamente para efectos de este trabajo manifestaremos que la voz salario se deriva de la latina salarium, que a la vez proviene de la palabra sal, porque fue costumbre antiguamente dar en pago a los sirvientes domésticos una cantidad fija de sal.

Por lo tanto, el salario es en su origen paga doméstica. Su uso sustituyó el vocablo salario por el de jornal, sueldo, etc.

La mayor parte de estas acepciones están anticuadas y no son, además, las únicas con que se designa la retribución del trabajo; pues existen otras como por ejemplo: paga, diario, remuneración, asignación, etc.

La técnica laboral acepta como la más apropiada la de salario para los obreros y sueldos para los empleados las cuales justamente son las denominaciones utilizadas en nuestro Código del Trabajo.

##### **5.- Fijada por el convenio, la ley o la costumbre.-**

El salario o sueldo puede ser libremente estipulado por las partes; pero, cuando el legislador ha establecido el salario mínimos, las partes tienen que sujetarse a esta determinación, sin que desde luego les esté vedado convenir un salario que sobrepase el fijado por la ley. A falta de convenio o de la ley, la estipulación del salario o sueldo se realizará según la costumbre.

Pero de qué costumbre hablamos cuando el Código no establece expresamente la costumbre y se tiene que considerar tiempo espacio y lugar.

La lógica y el criterio manejado por el Código a través de sus disposiciones nos dice que a falta de convenio y de ley, se fijará la retribución por la costumbre establecida en la misma localidad para igual clase de trabajo, costumbre vigente en el tiempo de la prestación de los servicios.

### **Clasificación del contrato individual de trabajo.-**

Según nuestra legislación laboral, el contrato de trabajo primeramente se divide en individual y colectivo, los mismos que son tratados respectivamente en los Títulos I y II del Código del Trabajo.

Según el Art. 11 del Código del Trabajo: “El contrato de trabajo puede ser:

- a.- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b.- A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c.- Por tiempo fijo, por tiempo indefinido de temporada, eventual y ocasional;
- d.- A prueba;
- e.- Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f.- Por enganche;
- g.- Individual de grupo o por equipo.

Para esta clasificación del contrato individual, nuestro Código adopta varios criterios:

1.- Por la forma de celebración se clasifican en: expreso o tácito. El primero en: escrito o verbal.

2.- Por la forma de retribución: a sueldo; a jornal; en participación; y, mixto.

3.- Por la duración del contrato: por tiempo fijo; por tiempo indefinido; por la duración de una empresa u obra determinada. (Ref. 239 numeral 3ro.).

4.- Por la manera de ejecutarse el trabajo: por obra cierta; por tarea; y a destajo.

5.- Por la condición del trabajador en orden: a) al número de sujetos en unipersonal; de grupo; de grupo; de equipo; y de enganche. b) a la edad: menores de 18 años (15 en adelante) y mayores de 18. c) al sexo: masculino y femenino.

6.- Por la índole del trabajo, en : contrato de trabajo manual o físico; de servicio doméstico; a domicilio; transporte; agrícola; artesanía; de agentes viajeros y agentes de compañías de seguros; de empleo privado, etc.

### **Tercer criterio de la clasificación.- Por la duración del contrato**

1.- Por tiempo fijo;

2.- Por tiempo indefinido; y,

3.- Por la duración de una empresa u obra determinada. (Ref. 239 numeral 3ro.).

### **CONTRATO A PLAZO FIJO.**

Si observamos las disposiciones que tratan sobre el contrato de trabajo a plazo fijo, no encontramos en nuestro Código una definición de lo que es el contrato a plazo fijo y no la hay por la sencilla razón del nombre utilizado para denominar este tipo de contrato, la que nos permite fácilmente comprender lo que es en sí o representa este contrato de trabajo.

Concomitante con nuestro criterio, el Dr. Hugo Valencia Haro en su obra Legislación Ecuatoriana del Trabajo (Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, año 1979, página 116), explica que.

***“La legislación ecuatoriana menciona, sin definirlos, a los contratos por tiempo fijo y por tiempo indefinido. Estos tipos de contratos son los más usuales que dan lugar a una serie de derivaciones....”***

## **Concepto.-**

El Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana “Ambar” (Fondo de Cultura Ecuatoriana, año 2009, página 448) dice: ***“la base de este contrato es su duración, por lo tanto dura hasta el vencimiento del plazo convenido. El tiempo de duración debe ser fijado de modo expreso y en forma escrita, de lo contrario se entenderá formalizado el contrato por tiempo indeterminado. El Código para este tipo de contrato establece en un año el tiempo mínimo”***.

Según la Dra. Nelly Chávez de Barrera, en su obra Derecho Laboral Aplicado (Año 2002, página 72) ***el Contrato a Plazo Fijo, es aquel en el que, en el instrumento, está definido el tiempo que va durar el contrato, el mismo que en la empresas de carácter estable o permanente no podrá ser inferior a un año, de conformidad con el Art. 14 del Código del Trabajo. Por su propia naturaleza, este contrato deberá otorgarse por escrito”***.

Por su parte el Lcdo. Gilberto Sánchez Carrión (Obra: Derecho del Trabajo Ecuatoriano, Editorial Edype, Quito-Ecuador, página37), define: ***“El contrato individual de trabajo a plazo fijo, es aquel que tiene estabilidad de un año, como tiempo mínimo de duración, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente...”***.

Es decir, si atendemos a lo dispuesto por el artículo 14 del Código del Trabajo se establece que, salvo las excepciones que se señalan de inmediato, el contrato tendrá una duración mínima de un año, cuando las actividades del empleador tengan un carácter estable.

La última reforma laboral determinó adicionalmente que el contrato a plazo fijo, cuya duración no puede exceder de dos años, y que no es renovable, se convertirá en contrato a tiempo indefinido, si no se hubiere notificado su terminación al menos con 30 días de anticipación.

## **Estabilidad y plazo.**

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

Las leyes que regulan las relaciones de trabajo tienden a asegurar la vida de los trabajadores en tal forma que se elimine la desocupación y, por ende, la incertidumbre y la zozobra, una vez que se trata de protegerles con sentido social. Es por esto que el Art. 33 de nuestra Constitución se consagra la norma de que “ El trabajo es un derecho y un deber social ”, principio en el cual el Estado se halla obligado a amparar a la clase trabajadora que es, como dicen los sociólogos, la columna vertebral de la sociedad.

De acuerdo a esta hipótesis, de ámbito proteccionista, la fijación del término o conclusión de la relación laboral, una vez establecida, no debe depender de la voluntad de las partes y peor, por la manifestación unilateral de la parte empleadora, sino del imperativo legal, es decir, que la ley ha de señalar los límites y la naturaleza y modo de la terminación del vínculo laboral.

Es así que el Art. 14 de nuestro Código del Trabajo, en vez de definir lo que es el contrato de trabajo por tiempo fijo o indefinido, se encarga más bien de consagrar una estabilidad de un año para este tipo de contratos.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el que no contempla una fecha fija para su terminación, pero que no es tampoco un contrato de por vida, la indefinición de tiempo resulta ventajosa porque para la finalización, a menos que

intervenga la expresa voluntad de una de las partes, resulta imperativo acreditar las causas legales señaladas en los Arts. 172 y 173 del Código de la materia.

Un punto importantísimo a tratarse en cuanto a la estabilidad laboral es el que encierra la norma constante en el Art. 14 del Código al que estamos refiriendo: “ si la actividad o labor es de naturaleza estable ”, y es el hecho de que los trabajos a tiempo indefinido no pueden transformarse en contratos a plazo fijo, por el hecho de haber transcurrido parte del año de estabilidad, por cuanto la conclusión del año de estabilidad no es pues un pacto contractual, sino que es disposición obligatoria de la ley como acabamos de ver.

En virtud de lo señalado, llama la atención de que se conserve todavía el segundo inciso del Art. 180 del Código del Trabajo, que dice: “En caso de terminación intempestiva del contrato se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente”.

Esto es el Art. 181 *ibídem*, que hace alusión a los contratos con “plazo convenido” que no es el caso contemplado en el Art. 14.

Es más, no se puede hablar de plazo convenido, por cuanto ninguna convención de las partes, ha fijado el año de estabilidad. Es la ley, y solamente la ley, la que concreta ese año de estabilidad.

Por estas consideraciones se puede afirmar que no es exacto lo establecido en el Art. 181, acerca del plazo convenido.

Y de ahí que también no podemos estar de acuerdo con lo que estatuye el inciso segundo de este mismo artículo en sentido de que “cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado”. Volviendo a hablar, impropriamente del “plazo pactado”, lo cual a nuestro entender, acarrea problemas a la administración de justicia de nuestro país.



Aclarando un poco sobre el tema que estamos tratando citamos el comentario del Dr. Germán Vázquez García quien en su obra Legislación Laboral, Artesanal y Tributaria menciona que *“los contratos a plazo fijo es aquel en el cual se establece un límite de duración, el cual no podrá ser menor de un año.*

*Tampoco puede ser por más de dos años, porque concluido este plazo, el contrato a tiempo fijo se convierte en contrato a tiempo indefinido”.*

Y continúa ilustrándonos el autor citado diciendo que *“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.*

#### **Antecedentes.-**

Enseña el Dr. Hugo Valencia Haro (Obra citada, página 247), que *“una de las reivindicaciones esenciales que desde hace varias décadas movilizan a la clase trabajadora se refiere, sin lugar a duda alguna, a la estabilidad en el empleo”.*

Es así que como bien relata este distinguido tratadista por expedición del Decreto Legislativo publicado el 2 de Enero de 1953, se estableció como tiempo mínimo de duración tanto para los contratos a plazo fijo como para los de plazo indefinido.

Este proyecto, presentado a la Cámara de Diputados en Septiembre de 1952, contenía cuatro artículos, en los cuales se hacía constar la duración de los contratos por el mínimo legal de un año en las empresas cuya actividad sea de naturaleza estable.

Aprobado este proyecto en el senado, con muy ligeras modificaciones, la Cámara de Diputados, se allanó, el 7 de Noviembre; y luego, sancionado por el Presidente de la República de ese entonces, el Dr. Galo Plaza Laso el 3 de Diciembre, entró en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial el 2 de Enero de 1953.

Este decreto, no tuvo otra inspiración que la protección y tutela al trabajador, pues tiende a garantizarle un mínimo de estabilidad en su trabajo y a contrarrestar el abuso que se había hecho muy frecuente; anota el tratadista citado (Valencia Haro. Obra citada. Página 247), que.

*“En un régimen de economía puramente liberal, la presencia de la nueva legislación significó una pequeña limitación a la prerrogativa casi absoluta de los patronos para despedir a sus trabajadores de sus empleos”,* sobre todo tomando en cuenta que los empleadores hasta ese entonces, para rehuir las obligaciones que el Código había de imponerles, dieron por celebrar contratos de muy corta duración, generalmente de un mes; y contratos hasta de ocho días.

Con todo, es el año de 1953, en que entra en vigencia la ley en la que se establece la estabilidad en el empleo garantizando los intereses de los trabajadores y fijando normas de estabilidad en el trabajo.

Dicha ley se incorporó más tarde al Código del Trabajo, el cual forma parte del artículo 14 del Código del Trabajo.

Este artículo, como se podrá advertir, encierra dos partes:

1.- La duración legal mínima de un año tanto para los contratos a tiempo fijo como para los de tiempo indefinido; y,

2.- La determinación de la calidad del patrono contratante a quien únicamente se impone este mínimo legal: esto es el que ejercite actividad o labor de naturaleza estable.

## **Excepciones.-**

La segunda parte del Art. 14 del Código del Trabajo dice:

*“Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:*

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;*
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;*
- c) Los de servicio doméstico;*
- d) Los de aprendizaje;*
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;*
- f) Los contratos a prueba;*
- g) Derogado*
- h) Los demás que determine la ley”.*

El artículo 14 establece algunas excepciones a los contratos a tiempo fijo o por tiempo indefinido. Dichas excepciones, para una mejor comprensión se hace necesario dividirlos en tres grupos:

1.- La norma general contenida en la segunda parte del artículo 14 que acabamos de citar, determina que el mínimo legal de un año se impone solo en contratos celebrados por empresas o patronos cuya actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente; y por no ser de naturaleza estable o permanente esta actividad o labor se establecen algunas excepciones, con las que se forman un primer grupo. Estas son las contenidas en los literales a) y b).

a.- Se excluye en este literal, los contratos por obra cierta, definidos en el primer inciso del Art. 16 del Código del Trabajo.

Y está muy bien hecha la excepción tomando en cuenta el punto de vista doctrinario, ya que en estos contratos, según el concepto legal, no se toma en cuenta el tiempo que se pueda invertir en la ejecución de una obra; y por lo mismo, si el concepto de plazo es ajeno al contrato, no se puede fijar un plazo mínimo legal.

Esta excepción desde luego, no se extiende a todos los contratos por obra cierta, sino únicamente a aquellos en que tal obra cierta no es la actividad habitual de la empresa o patrono. Por el contrario, si la obra cierta es de aquellas que forma parte de la actividad habitual de la empresa, la regla es que dichos contratos deberán celebrarse por un tiempo mínimo de duración de un año.

b.- Se excluyen así mismo, los contratos eventuales, ocasionales y de temporada definidos en el artículo 17 del Código del Trabajo.

Pero, ¿ Qué quiere decir, contrato eventual, ocasional o de temporada ?. No hace falta mucho esfuerzo para comprender que estos términos están empleados en contraposición al concepto de labor permanente, fijo, duradero; estos conceptos son lo mismo que labor no permanente; y más aún, el artículo 17 los define muy claramente; pues estos se oponen a las palabras estable o continua.

2.- La segunda división que hemos realizado es la que tiene más bien como razón de ser, la modalidad especial del trabajo a que se refieren. A este grupo corresponden las excepciones contenidas en los literales: c), d), y, e).

Sobre estos contratos y la causa mantenerlos en la excepción de la estabilidad mínima de un año, el Dr. Valencia Haro (Obra citada, página 250), comenta: ***“La excepción de los trabajadores del servicio doméstico no se explica, pues, no es razón para marginarlos el hecho de que el trabajo que ellos realizan no tenga finalidades de lucro, ni que sus labores deben requerir la plena***

*confianza de sus patronos, ya que las de los otros trabajadores también requieren de esa confianza.*

*La excepción de los aprendices se justifica, pues no se trata de un contrato de trabajo en el sentido estricto de los términos y porque, además, el aprendizaje en ciertos oficios y profesiones, puede durar menos de un año.*

*Los contratos de los operarios de artesanías también son objeto de excepción, pero sin tener ninguna razón valedera para ello y constituye una medida discriminatoria frente al gran conglomerado de esta capa de trabajadores del país”.*

3.- La tercera clasificación y que se refiere a los contratos a prueba está contenida en el literal f), excluye de la norma de duración mínima de un año; y, esta constituye un grupo aparte.

Este tipo de contratación conforme enseña el autor citado ( obra citada, página 251 ), “ *se estableció en la ley de 1952* ”, y tienen las siguientes características:

1.- La cláusula de prueba solo se podrán señalarse en aquellos contratos a tiempo fijo o indefinido y que reúna la condición que señala el primer inciso del artículo 14 del Código del Trabajo; esto es, que la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente; tampoco es imperativo que todo contrato para estas empresas, se inicie con período de prueba;

2.- Se otorgarán por una sola vez, entre las mismas partes, por un plazo de noventa días. Según la disposición constante en el artículo 15 del Código del Trabajo, no es de tres meses.

3.- Durante el contrato de prueba, dentro de los noventa días, cualquiera de las partes lo puede libremente dar por terminado el contrato de trabajo;

4.- La terminación no genera indemnización alguna por este concepto, pero, cualquiera que sea el tiempo, dentro de los noventa días, estarán vigentes todos los demás derechos del trabajador;

5.- Ampliación automática por el tiempo que faltare para completar el año de estabilidad, si ninguna de las partes ha comunicado a la otra con la terminación del contrato de trabajo. Esta estructuración dada al contrato de prueba constituyó en aquel entonces y actualmente en una novedad jurídica en nuestro Derecho Laboral.

Pues, no hemos tenido hasta ahora, otra cosa que el “ período de prueba ” de los quince primeros días en el servicio doméstico, establecido en el inciso segundo del artículo 264 del Código, período en el cual “ *cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días, pagando al doméstico, la remuneración que hubiere devengado* ”.

Es por tanto, una especie de ensayo por llamarlo así, que da la oportunidad para el mutuo conocimiento entre patrono y trabajador, con la ventaja para cada uno de probar experimentalmente si le será dable avenirse bien en la relación laboral. Si la experiencia es desfavorable, cualquiera de las partes puede dar por terminado este contrato o período de prueba, sin cumplir ningún requisito previo ni pagar indemnización alguna.

#### **Requisitos del contrato escrito.**

Un punto importante que merece ser tomado en cuenta es, lo exigido por los Arts. 19 y 20 de la ley de la materia en los que se establece: “*los contratos a prueba deben celebrarse por escrito*”.

Del mismo modo, de que éstos contratos: “*se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción*”.

Mientras que el artículo 21 de este mismo cuerpo legal establece cuáles deberán ser las cláusulas legales de los contratos de trabajo que necesariamente se deben realizar por escrito.

En efecto, la mencionada disposición establece lo siguiente: En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

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

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Debemos recordar además que estos son aspectos de orden general y que sirven para orientar a las partes. En todo caso conviene también señalar que éstos son aspectos de orden esencial en el contrato individual de trabajo.

El artículo transcrito lógicamente se aplica a los contratos de deben celebrarse por escrito; es decir, solo a aquellos para cuya validez se requiere como necesaria esta solemnidad de la escritura.

De esta suerte, si un contrato que sería válido en la forma verbal se lo reduce a escrito voluntariamente, por el simple deseo de las partes de precisar mejor sus mutuas obligaciones y de contar con un mejor medio de prueba, pero se

omiten en él alguna o algunas de las cláusulas del Art. 21, no quedaría por ello sujeto a la sanción de nulidad del Art. 40 del Código del Trabajo, y surtiría todos sus efectos para ambos contratantes.

En el numeral 4to. Exige la ley, no que el contrato escrito sea siempre a plazo fijo, sino que las partes expresen claramente si el plazo será fijo o indefinido; y el numeral 8º. No que se establezcan sanciones, sino que se declare si se las establece o no, de modo que el silencio al respecto sería causa de nulidad. Y en este sentido cabría la pregunta siguiente. ¿Se omite algo necesario en la enumeración que se hace en el artículo 19?, la respuesta es sin duda alguna que sí.

Únicamente para efectos de este análisis citaremos la disposición contenida en el Art. 24 de la ley Mexicana el mismo que dice:

***“El contrato de trabajo escrito contendrá: 1. Nombres, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes...”***. (Código Laboral Mexicano. Art. 24)

Esta individualización de los contratantes es necesaria en el contrato escrito y se ha omitido sin razón alguna en nuestro artículo 19 que estoy comentando.

Tampoco dice nada sobre los efectos de la omisión de alguna de estas cláusulas estimadas como necesarias; es decir, como esenciales en el contrato, lógicamente que lo invalidaría.

Siendo el caso de aplicarse entonces la sanción del Art. 40, entendida en el sentido de que la nulidad solo puede alegarla el trabajador.

Esta norma del artículo 18, sobre el contenido del contrato escrito, no rige en forma exclusiva para todos los contratos de trabajo, pues existen, sobre el mismo punto, normas particulares para algunas clases de contratos.



Así por ejemplo tenemos el artículo 158 del Código del Trabajo que fija el contenido especial del contrato de aprendizaje.

**Contenido del contrato de aprendizaje.-** El contrato de aprendizaje deberá contener:

1.- La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje y los mecanismos de transferencia de los conocimientos, al aprendiz;

2.- El tiempo de duración de la enseñanza;

3.- El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz;

4.- La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato.

Así mismo, para el trabajo a domicilio, consigna el Art. 276 la obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo.

Una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Es de notar que las disposiciones especiales para estos contratos no aparece que deban aplicarse solo cuando tales contratos se extiendan por escrito, por lo que ese contenido, para estas modalidades, debe observarse aun cuando se emplee en ellos la forma verbal simplemente.

Y estos serían los únicos casos que el Código en que el contrato verbal de trabajo tiene un contenido determinado por la ley, pues por lo general no hay nada determinado al respecto.

## **Juicios Laborales.**

### **Procedimiento oral.-**

***“En primer lugar”,*** escribe el Dr. Luís Cueva Carrión en su obra El Juicio Oral Laboral, Ediciones Cueva Carrión, Año 2006, (Página 13). ***Debemos destacar que el proceso oral es aquel que se realiza mediante audiencias y en ellas tiene lugar, en forma primordial, la Inmediación”.***

Una de las importantes reformas al Código del Trabajo, constituyen las expedidas mediante la Ley 2003-13 y que fueron publicadas en el Registro Oficial N.- 146 de 13 de del 2003.

Reformas que se caracterizan por una importante innovación, al establecer el procedimiento oral en los juicios individuales de trabajo. Esta, no obstante requería de adecuaciones logísticas entre otros aspectos operativos, por lo cual, las autoridades realizaron una planificación de aplicación progresiva.

A partir del 1 de julio del 2004 dicha reforma tomó vigencia en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo y según el cronograma respectivo.

Se que en el resto del país se aplicó desde el segundo semestre del año 2006, con esta reforma se buscaba mejorar el sistema, con base a una tramitación de causas laborales más ágil, en efecto, esto conllevó a que los procesos sean resueltos en tiempos más cortos y con resultados más efectivos.

Este procedimiento se integró en la Codificación del Código del Trabajo que fue expedido mediante publicación en el Registro Oficial N 167 de 16 de Diciembre del 2005 y consta a partir del artículo 568.

Las partes de que consta el procedimiento oral a partir del Art. 575 en los juicios laborales en resumidas cuentas son:

### **Presentación de la demanda.-**

En primer lugar tenemos que la demanda en los juicios de trabajo puede ser verbal o escrita. La demanda, no obstante lo anotado anteriormente, debe ser realizada por escrito y contar con el patrocinio de un profesional del derecho.

Enfatizando, aunque la ley prevé la posibilidad de que la demanda sea verbal y conlleva la obligación que tiene el Juez de reducirla a escrito.

La demanda debe presentarse en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales, en forma inmediata con el juzgado avoca conocimiento de la causa al igual que el número con el que se identifica.

### **Calificación y citación.-**

Una vez que la demanda se encuentra en la Judicatura a la cual fue asignada mediante sorteo, el Juez dentro del término de dos días la califica y ordena que se cite a la parte demandada.

### **Audiencia Preliminar.-**

A su vez, el citador tendrá el término improrrogable de cinco días para efectuar la citación al demandado, estableciendo la ley que incurrirá en una multa de veinte dólares por cada día de retraso y podrá ser destituido en caso de reincidencia.

En la calificación de la demanda el Juez deberá convocar a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas estableciendo el día y la hora en la que esta diligencia deba efectuarse,

Así como la obligación de comparecer en forma personal o sus abogados defensores debidamente acreditados con poder que contenga cláusula para transigir.

Instalada la primera audiencia, conocida como Audiencia Preliminar, el Juez verifica en primer lugar que la citación haya sido realizada de acuerdo a las formas permitidas por la ley. Esta audiencia, según la ley, debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

Una vez que el Juez ha verificado la correcta realización de la citación, se da curso a la audiencia en la cual, el Juez procura un acuerdo entre las partes sustentándose en las consideraciones que se han realizado en forma preliminar.

Si dicho acuerdo se lograse, este debe ser aprobado ese momento en sentencia que causará ejecutoria, es decir no podrá ser apelada, si la conciliación no es posible, la ley ordena al Juez proceder con la contestación de la demanda, para lo cual se concede la palabra a la parte demandada para que lo haga y formule sus excepciones.

Tanto la contestación a la demanda como la formulación de pruebas pueden ser efectuadas en forma verbal o por escrito, pero si lo hace en forma oral, tiene también la obligación de presentarla por escrito.

La formulación de pruebas obliga a las partes a solicitar confesión judicial, juramento deferido, declaración de testigos y a presentar las pruebas documentales que estén en su poder así como anunciar las que no lo estén, para que se actúen y puedan ser incorporadas en el proceso, debiendo el Juez señalar día y hora en las que deban ser practicadas, pero en ningún caso en un plazo mayor a veinte días o antes de la realización de audiencia definitiva.

### **Recursos.-**

Dentro de la Audiencia Preliminar y conforme a ley, se pueden verificar las situaciones siguientes:

El juez, actuando de oficio, podrá ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y

tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar mediante las pruebas que sean solicitadas.

El demandado podrá reconvenir al actor siempre que se trate de reconvencción conexa y éste a su vez podrá contestarla en la misma diligencia.

Si durante la audiencia preliminar no se alegare la relación laboral, con lo cual se acepta su innegable existencia, y si el caso refiere a remuneraciones adeudadas al trabajador.

Del mismo modo que se haya esclarecido lo relativo al monto adeudado, el Juez al finalizar la audiencia, en el caso de que no se logre acuerdo entre las partes, ordenará que esos valores sean consignados a favor del trabajador en un término no mayor de diez días.

#### **Declaración en rebeldía.-**

Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez a pedido conjunto de las partes y por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la siguiente audiencia, nominada como audiencia definitiva, la misma que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

En el tiempo que transcurre desde la realización de la Audiencia Preliminar hasta la definitiva, el Juez señala la realización de algunas diligencias como reconocimiento de firmas, exhibición de documentos u otra que requiera ser actuada siempre que su práctica deba efectuarse dentro de la Judicatura ya que

como quedó establecido. Las peticiones para diligencias fuera del juzgado no son atendidas.

### **Audiencia definitiva.-**

La audiencia definitiva es pública y al igual que la Preliminar, debe estar presidida por el juez de la causa ante la presencia de las partes, sus abogados y de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.

Una vez receptadas las declaraciones, las partes podrán alegar en derecho en forma verbal o por escrito; si es verbal no hay transcripción y si es por escrito, se agrega al proceso, es importante tener en cuenta que si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar son necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

En caso de inasistencia a la Audiencia Definitiva de una de las partes, se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas, es decir para la condena de los gastos que a criterio del juzgador haya incurrido quien fue obligado a litigar.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el juez en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

La audiencia definitiva es pública, no se admiten transmisiones por los medios de comunicación, ni grabaciones por personas ajenas a las partes (Art. 195 de la Constitución).

### **Sentencia.-**

Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días.

En caso de incumplimiento el juez será sancionado por el Superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda.

### **Recursos.-**

En caso de que una de las partes solicite ampliación o aclaración, deberá ser despachada en el término de tres días y una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días.

En caso de apelación el proceso debe pasar a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito. La cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga.

### **Hipótesis**

Los Contratos de Trabajo de la empresa Probalben generan problemas de carácter jurídico en el Primer Semestre del año 2010.

#### **Variable Independiente:**

Los Contratos de Trabajo.

#### **Variable Dependiente:**

Problemas de carácter jurídico y administrativo.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **Enfoque de la Investigación**

El presente trabajo de investigación, acoge el enfoque: crítico propositivo de carácter cuanti - cualitativo. Cuantitativo porque se recabará información en la empresa Probalben de parroquia San Buenaventura, ciudad de Latacunga, que será sometido a análisis estadístico. Cualitativo por que estos resultados estadísticos pasarán a la criticidad y análisis jurídico tomando en cuenta la normativa laboral vigentes en el país.

#### **Modalidades de investigación**

##### **Bibliografía- documental.**

Porque el trabajo de grado tendrá información secundaria sobre el tema de investigación a través de libros, textos, periódicos, revistas, así como de documentos validos y confiables a manara de información prima.

##### **De campo.**

Porque los investigadores acudirán a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en los contextos y transformar una realidad.

##### **De intervención Social o Proyecto Factible.**

Porque la investigadora no se conformará con la observación pasiva de los fenómenos educativos sino que además, realizara una propuesta de solución, problema investigado.



## **Nivel o Tipo de Investigación**

### **Asociación de variables.**

La investigación llevara a nivel de Asociación de Variables porque permite estructurar predicciones a través de la mediación de relaciones entre éstas. Además se puede medir el grado de relación entre variable y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

El presente proyecto se hará un muestreo probabilístico por informe de expertos, porque no amerita la aplicación de la formula.

Por lo tanto el tamaño de la muestra va a ser igual que el total de la población, es decir, de 40 personas que laboran en la Procesadora de Balanceados Probalben.

## Población y Muestra

<b>PERSONAS</b>	<b>NUMERO DE POBLACION</b>
Secretaria	1
Contadora	1
Bodegueros	4
Despachadores	8
Vendedores	10
Choferes	5
Administrador	2
Jefe de Producción	1
Obreros	8
<b>Total de Población y Muestra</b>	<b>40</b>

### Cuadro No 1

**Elaboración:** Daniela Benítez

### Muestra

En el presente trabajo de investigación: “ LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA PROBALBEN NO CUENTAN CON LAS CLÁUSULAS LEGALES, LO QUE GENERA PROBLEMAS DE CARÁCTER JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2010 ” es necesario que tengamos datos reales y confidenciales que estén cerca a la realidad por lo tanto al observar que la población no exceda del límite reglamentario para elaborar muestras correspondientes aplicaremos la población en ciento por ciento.

Es decir las 40 personas como muestra se transformara el ciento por ciento en relación a la población.



## Operacionalización de las Variables

**Cuadro No. 3**

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Problemas de carácter jurídico y administrativo

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMAS JURIDICOS Y ADMINISTRATIVOS</b> es una: Determinada cuestión o asunto que requiere una solución, de disposiciones adjetivas que rige la jurisdicción y el procedimiento en la solución de los litigios individuales de carácter laboral.</p>	<p>Se atenta contra los derechos de los trabajadores.</p> <p>Los contratos pueden declararse nulos.</p> <p>La solución a estos conflictos es acudir a los órganos jurisdiccionales</p>	<p>Código del Trabajo</p> <p>Requisitos del contrato escrito</p>	<p>¿Cómo afecta los problemas jurídicos y administrativos a la empresa y a los trabajadores?.</p> <p>¿ Cómo se vulneran los derechos de los trabajadores, sin la estipulación de las cláusulas legales?.</p>	<p>Encuesta</p>

**Fuente:** Investigadora

**Elaboración:** Daniela Benítez

## Técnicas e Instrumentos

**Encuesta:** Dirigido a los empleadores, planta administrativa y trabajadores de la empresa “Probalben” cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas y que permite recabar información sobre las variables de estudio.

**Entrevista:** Dirigido a los trabajadores, cuyo instrumento es la Guía de Entrevista, permitirá encaminar el diálogo de opiniones dirigidas a las personas que trabajan en la empresa “Probalben”.

**Validez y confiabilidad.-** La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnicas llamada “ Juicio de expertos”, mientras que, su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba de piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

## Plan para la Recolección de la información

**Cuadro No4**

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetos de investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Los trabajadores de le empresa “Probalben”
3.- ¿Sobre qué aspecto?	Indicadores
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5.- ¿Cuándo?	En el Primer Semestre del año 2010
6.- ¿Donde?	En la empresa “Probalben”
7.- ¿Cuántas veces?	2: Prueba piloto y Prueba definitiva
8.- ¿Que técnicas de recolección?	Encuestas, Entrevistas
9.- ¿Con quién?	Instrumentos: Cuestionario, Entrevistas
10.- ¿En qué situación?	En la empresa, en horas de trabajo

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez.**

## **Plan de procesamiento de información**

1. Aplicación de instrumentos en una prueba piloto.
2. Aplicación definitiva de instrumentos.
3. Revisión crítica de la información recogida: Es la limpieza de la información defectuosa es decir todo aquello que no servirá.
4. Repetición de la recolección en ciertos casos individuales.
5. Tabulación o cuadros según la variable de cada hipótesis.

## **Análisis e interpretación de resultados**

- 1.- Análisis de los resultados, destacando tendencias por medio de cuadros y gráficos.
- 2.- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- 3.- Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- 4.- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

#### **Análisis de resultados**

Una vez concluido con la recolección de datos a través de la entrevista, encuesta; se procederá con el análisis en forma técnica y pormenorizada, lo que permitirá obtener la interpretación descifrada y científica de los resultados obtenidos de los siguientes instrumentos de recolección de datos.



## ANÁLISIS DE RESULTADOS DE: ENCUESTA

Una vez analizado los datos adquiridos a través de la encuesta es necesario detallar y explicar sus resultados de la siguiente manera.

**CUADRO No 5**

**ENCUESTADOS 40**

No	PREGUNTAS	Alternativas					
		SI	%	NO	%	Tot	Tot
1	¿Conoce usted que es un contrato de trabajo?	12	30	28	70	40	100
2	¿Tiene usted conocimiento de cómo se celebran los contratos de trabajo?	12	30	28	70	40	100
3	¿Conoce usted cuáles son los contratos de trabajo que deben realizarse de manera escrita?	0	0	40	100	40	100
4	¿Conoce usted cuáles son las cláusulas más importantes que se deben estipularse en los contratos de trabajo?	0	0	40	100	40	100
5	¿Cree usted que el contrato de trabajo puede ser perjudicial para el trabajador?	36	90	4	10	40	100
6	¿Conoce usted cuáles son los requisitos del contrato escrito de trabajo?	0	0	40	100	40	100
7	¿Sabe usted que la falta de uno de estos requisitos puede acarrear la nulidad del contrato de trabajo?	0	0	40	100	40	100
8	¿Estaría de acuerdo en la revisión de los contratos laborales?	36	90	4	10	40	100
9	¿Cree usted que el inspector de trabajo debe efectuar visitas periódicas a la empresa cuando lo estime inconveniente?	38	95	2	5	40	100
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>							

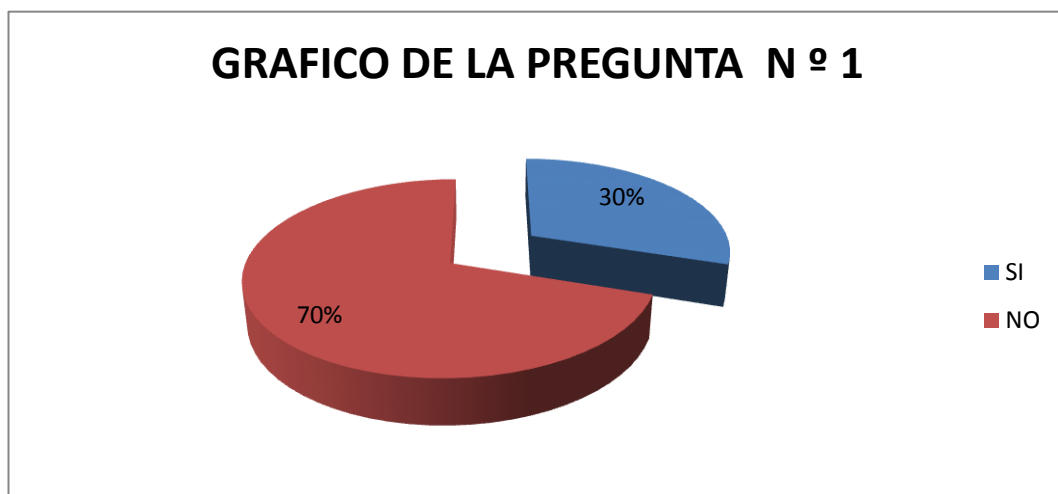
**Fuente:** investigadora

**Elaboración:** Daniela Benítez

**PREGUNTA N° 1 ¿Conoce usted que es un contrato de trabajo?.**

**Cuadro N° 6**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	12	30
NO	28	70
TOTAL	40	100 %



**Gráfico No. 5**

**Fuente:** Investigadora

**Elaboración:** Daniela Benítez

**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 30% manifiestan saber que es un Contrato de Trabajo y el 70% manifiestan no saber lo que es un Contrato de Trabajo.

**Interpretación de datos.-** El 70 % que corresponde al porcentaje más alto desconocen lo que es un Contrato de Trabajo, por lo que se concluye que los trabajadores desconocen este tema, lo cual puede en un momento dado acarrear problemas de carácter legal.

**Pregunta N° 2 ¿Tiene usted conocimiento de cómo se celebran los contratos de trabajo?**

**Cuadro N° 7**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	12	30
NO	28	70
TOTAL	40	100 %



**Gráfico No.6**

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez**

**Análisis de datos.-** De los trabajadores que han sido encuestados el 30% manifiestan saber como se celebran los Contratos de Trabajo, mientras que el 70 % manifiestan no saber como se celebran los Contratos de Trabajo.

**Interpretación de datos.-** El porcentaje más alto que corresponden al 70% de los trabajadores encuestados afirman no saber como se celebran los Contratos de Trabajo, por lo que encontramos que es un problema por falta de información a los trabajadores.

**Pregunta N° 3 ¿Conoce usted cuáles son los contratos de trabajo que deben realizarse de manera escrita?**

**Cuadro N° 8**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>NO</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



**Gráfico No. 7**

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez**

**Análisis de datos.-** De los trabajadores que han sido encuestados, 40 de ellos que corresponden al 100% manifiestan desconocer cuáles son los contratos que necesariamente se deben realizarse de manera escrita.

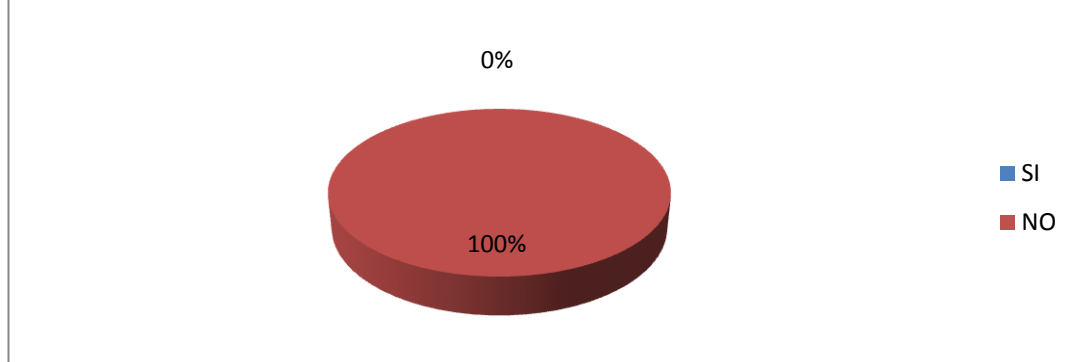
**Interpretación.-** Absolutamente todos los trabajadores encuestados, es decir el 100% desconocen qué contratos se deben realizar por escrito; es decir, hay una total falta de información acerca de este tema.

**PREGUNTA N° 4 ¿Conoce usted cuáles son las cláusulas más importantes que se deben estipularse en los contratos de trabajo?.**

**Cuadro N° 9**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0 %
NO	40	100%
TOTAL	40	100%

**GRAFICO DE LA PREGUNTA N° 4**



**Gráfico No.8**

**Fuente:** Investigadora

**Elaboración:** Daniela Benítez

**Análisis de datos.-** De los trabajadores que han sido encuestados, todos ellos que corresponden al 100% manifiestan desconocer cuáles son las cláusulas más importantes que se deben estipular en los contratos de trabajo, mientras que ninguno de ellos dice conocer las cláusulas de un contrato de trabajo.

**Interpretación de datos.** De igual manera, el 100% de los trabajadores afirman que desconocen acerca de las cláusulas más importantes de un contrato de trabajo, con lo cual evidenciamos total desconocimiento en materia laboral.

**PREGUNTA N° 5 ¿Cree usted que el contrato de trabajo puede ser perjudicial para el trabajador?**

**Cuadro N° 10**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>36</b>	<b>90%</b>
<b>NO</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



**Gráfico No. 9**

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez**

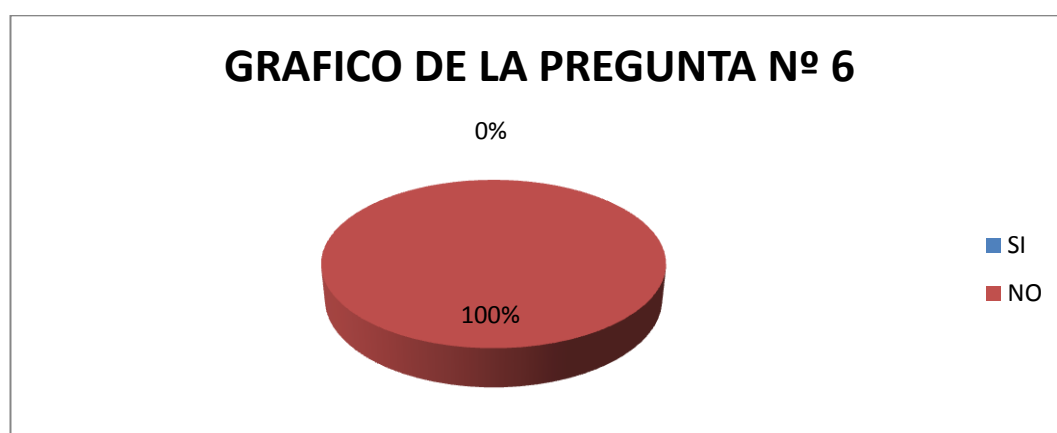
**Análisis de datos.-** De los trabajadores que han sido encuestados el 90% manifiestan que el Contrato de Trabajo es perjudicial para el trabajador y el 10% manifiestan que el Contrato de Trabajo no es perjudicial para el trabajador.

**Interpretación de datos.-** El porcentaje más alto y que corresponde al 90 % de los trabajadores manifiestan que el Contrato de Trabajo es perjudicial para los trabajadores, es decir existe desconocimiento de la materia.

**PREGUNTANº 6 ¿Conoce usted cuáles son los requisitos del contrato escrito de trabajo?**

**Cuadro N° 11**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>NO</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



**Gráfico No.10**

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez**

**Análisis de datos.-** De los trabajadores que han sido encuestados, 40 de ellos que corresponden al 100% manifiestan desconocer cuáles son los requisitos que determina el Art. 21 del Código del trabajo para el contrato escrito de trabajo, mientras que ninguno de ellos afirma lo contrario

**Interpretación de datos.-** Todos los trabajadores; es decir el 100 %, manifiestan que tienen total desconocimiento acerca de la disposición sobre los requisitos del contrato escrito.

**PREGUNTA N° 7 ¿Sabe usted que la falta de uno de estos requisitos puede acarrear la nulidad del contrato de trabajo?**

**Cuadro N° 12**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	40	100%
TOTAL	40	100 %



**Gráfico No. 11**

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez**

**Interpretación de datos.-** De los trabajadores que han sido encuestados, 40 de ellos que corresponde al 100% manifiestan que desconocen que la falta de uno de estos requisitos o cláusulas puede generar la nulidad del Contrato de trabajo, mientras que ninguno de ellos afirma tener conocimiento sobre la nulidad del contrato de trabajo.

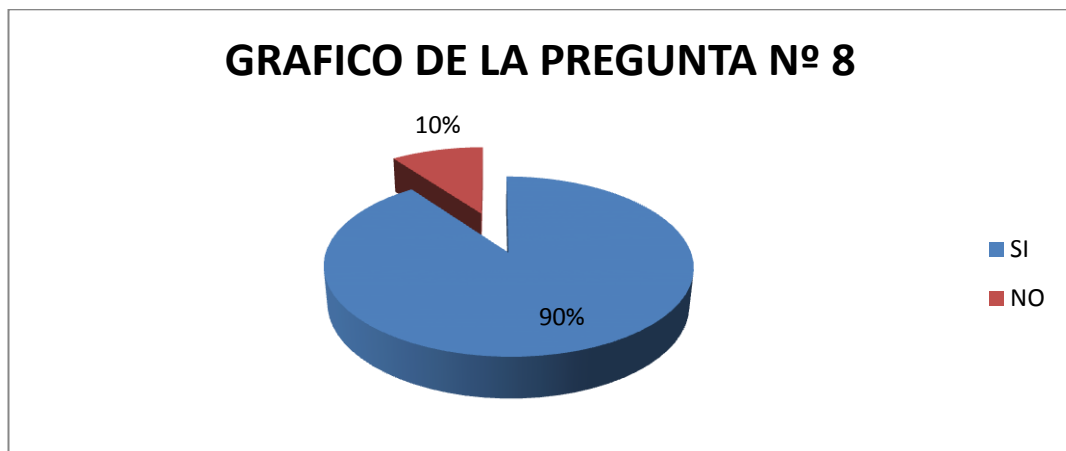
**Interpretación de datos.-** Todos los trabajadores encuestados, que corresponden al 100 %, desconocen que la falta de uno de los requisitos en el contrato de trabajo puede generar la nulidad del mismo.



**PREGUNTA N° 8 ¿Estaría de acuerdo en la revisión de los contratos laborales?**

**Cuadro N° 13**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>36</b>	<b>90 %</b>
<b>NO</b>	<b>4</b>	<b>10 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



**Gráfico No.12**

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez**

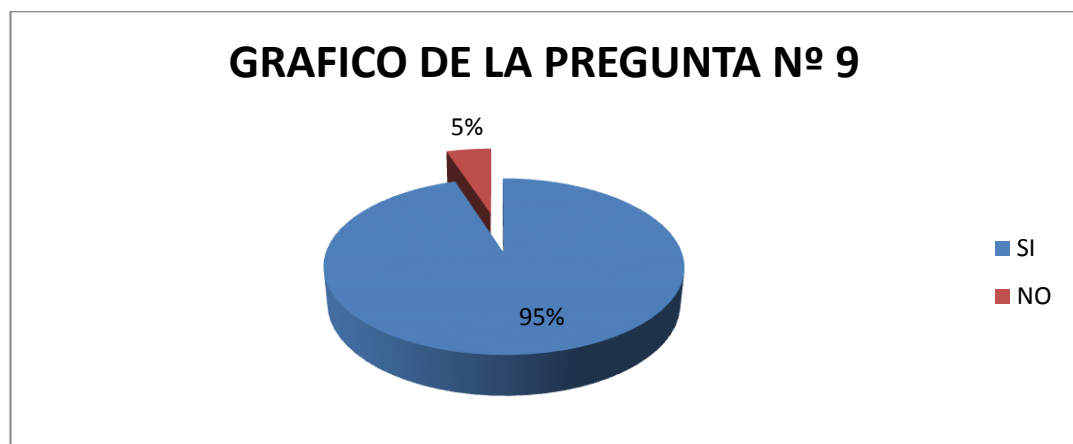
**Interpretación de datos.-** De los trabajadores que han sido encuestados el 90% manifiestan, estar de acuerdo que se los revise los contrato de trabajo y el 10% manifiestan no estar de acuerdo que se los revise los contratos de trabajo.

**Interpretación de datos.-** El porcentaje más alto y que corresponde al 90 % de los trabajadores, están de acuerdo que se los revisen los contratos de trabajo para no tener ningún problema con la empresa en caso de terminación del contrato laboral.

**PREGUNTA N° 9 ¿Cree usted que el inspector de trabajo debe efectuar visitas periódicas a la empresa cuando lo estime inconveniente?**

**Cuadro N° 14**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	95 %
NO	2	5 %
TOTAL	40	100 %



**Gráfico No. 13**

**Fuente:** Investigadora

**Elaboración:** Daniela Benítez

**Interpretación de datos.-** De los trabajadores encuestados el 38% están de acuerdo a que el inspector de trabajo debe efectuar visitas periódicas a la empresa cuando lo estime inconveniente y el 5% no están de acuerdo a que inspector de trabajo visite a la empresa.

**Interpretación de datos.-** El porcentaje más alto, y que corresponde al 95 %, de los trabajadores encuestados, están de acuerdo que el inspector visite a la empresa cuando lo estime inconveniente para que no haya ningún problema legal entre trabajador y empleador

## **Análisis general y comprobación de resultados**

Al tratarse de una investigación cualitativa en donde los actores son seres humanos, el análisis y comprobación de resultados se lo hace cuantitativa-cualitativamente aprovechando de las encuestas con frecuencias y porcentajes, y las entrevistas con la debida interpretación privilegiando el análisis cualitativo de fenómenos sociales para contrastarlos con las preguntas directrices de investigación.

## **Análisis y Comprobación de Resultados**

### **Análisis de las encuestas de las Interrogantes de la Investigación**

Dentro del análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la Empresa “ Probalben ” sobre los Contratos de Trabajo, se comprobó que en muchos de los casos las personas desconocen casi totalmente la normativa laboral y los efectos que puede traducirse en la falta de su conocimiento y esto se ve reflejado en la explotación de su fuerza de trabajo que viene soportando esta clase social que ante su realidad han llevado a sostener graves conflictos que en los actuales momentos se presentan constantemente entre empleadores y trabajadores, creados en su mayor parte, por la voluntad unilateral, a veces arbitraria de los primeros, produciéndose un clima de intranquilidad que debe ser cambiado con la poderosa razón de la ley, con el supremo fin de no instaurar la injusticia, la misma que se genera, es evidente, sociológicamente hablando, por la desigualdad económica entre empleadores y trabajadores, engendradora a la vez, de un antagonismo indiscutible entre ellos, de donde resulta urgente la presencia de la justicia laboral, justicia que debe ser la base de la futura organización jurídico social.

Todos estos aspectos, confirman nuestra hipótesis alternativa que en su texto dice “Los Contratos de Trabajo de la empresa Probalben no cuentan con las cláusulas legales, lo que genera problemas de carácter jurídico y administrativo”.

### FRECUENCIAS OBSERVADAS

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>PREGUNTA No.1</b>	12	28	40
<b>PREGUNTA No.2</b>	12	28	40
<b>PREGUNTA No.3</b>	0	40	40
<b>PREGUNTA No.4</b>	0	40	40
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>200</b>

**Cuadro No. 15** Frecuencias Observadas

**Elaboración:** Daniela Benítez.

### FRECUENCIAS ESPERDAS

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>PREGUNTA No.1</b>	10	30	40
<b>PREGUNTA No.2</b>	10	30	40
<b>PREGUNTA No.3</b>	20	20	40
<b>PREGUNTA No.4</b>	20	20	40
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>130</b>	<b>200</b>

**Cuadro No. 16** Frecuencias observadas

**Elaboración:** Daniela Benítez

### **Comprobación de la Hipótesis.**

#### **1.- Formulación de la Hipótesis.**

**HO:** Los Contratos de Trabajo generan problemas de carácter jurídico y administrativo.

**H1:** Los Contratos de Trabajo generan.

## 2.- Elección de la prueba estadística.

CHI – Cuadrado

## 3.- Nivel de significación

$\alpha = 0,05$

## 4.- Distribución muestral

$GL = K-1$

$GL = (C-1) (F-1)$

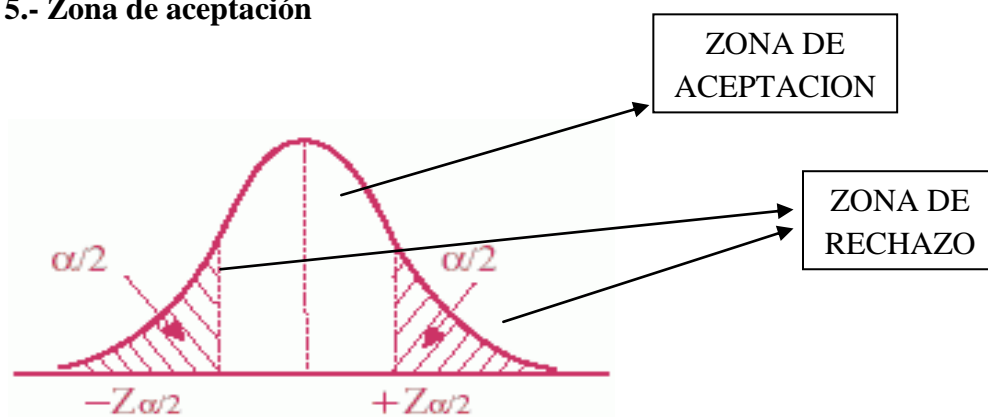
$GL = (2-1) (4-1)$

$GL = (1) (3)$

$GL = 37.815$

$GL = 7,815$

## 5.- Zona de aceptación



**Grafico No.14**

**Elaboración:** Daniela Benítez.

## 6.- Cálculo matemático

<b>FO</b>	<b>FE</b>	<b>(FO-FE)</b>	<b>(FO-FE)<sup>2</sup></b>	<b>(FO-FE)<sup>2</sup>/FE</b>
12	10	2	4	0.4
12	10	2	4	0.4
0	20	-20	400	20
0	20	-20	400	20
28	30	-2	4	0.103
28	30	-2	4	0.103
40	20	20	400	20
40	20	20	400	20
<b>160</b>	<b>160</b>			<b>81.006</b>

**Cuadro No. 17** Cálculo matemático

**Elaboración:** Daniela Benítez

**DECISIÓN:** Como el valor calculado es mayor al valor dado, se acepta la hipótesis alterna que dice: Los Contratos de Trabajo de la empresa Probalben no cuentan con las cláusulas legales, lo que genera problemas de carácter jurídico y administrativo.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

- Según nuestra legislación, todos los contratos de trabajo pueden celebrarse por escrito; y en ningún caso se impone obligatoriamente la forma verbal. Pero hay contratos que deben celebrarse por escrito y para su validez la ley exige esa solemnidad.
- Aunque la existencia del contrato verbal está legalmente establecida, este tipo de contratos, en la actualidad ha ido cayendo en desuso, precisamente por su propia naturaleza, y por la evolución que ha ido afectando a la confiabilidad de la palabra empeñada por los hombres, pues cada vez se hace más difícil tener confianza en nuestros semejantes, y necesitamos de un documento que por escrito constriña a los contratantes a cumplir las obligaciones contraídas y abalizadas con sus firmas.
- Los contratos de trabajo que no cuentan con las cláusulas legales se debe en la gran mayoría de ocasiones por la falta de conocimiento de los trabajadores y empleadores en cuanto tiene que ver con la legislación laboral.

## RECOMENDACIONES

- Es preciso que en todo tipo de contratos y en especial el contrato de trabajo se haga constar todas las cláusulas legales pertinentes ya que su estipulación ayudaría a viabilizar posibles soluciones a estos problemas. Por eso se dice que es preciso transformar el medio social y la forma de vida, adecuándolos mejor a las verdaderas necesidades del individuo y de la comunidad en general. Es necesario, construir un entorno que en materia laboral ofrezca al sujeto posibilidades de realización a todos los niveles y en todos los aspectos, favoreciendo con ello el desarrollo de la sociedad
- Es indispensable y urgente que se busquen mecanismos para mejorar el conocimiento de las personas en materia laboral para lo cual deben trabajar en conjunto tanto el Estado a través del Ministerio del ramo, Inspectorías de trabajo etc., y las distintas organizaciones de trabajadores existentes en nuestro país.



## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

**Elaboración y legalización de los contratos de trabajo de la empresa Probalben.**

#### **DATOS INFORMATIVOS:**

- **Nombre del responsable:** Daniela Ximena Benítez Proaño.
- **Teléfono:** 2727184. Celular: 098999521.
- **Dirección domiciliaria:** Urbanización La Tebaida Calle 11 y la B. (Salcedo).
- **Tiempo de ejecución:** 3 meses.
- **Costo:** 650,00USD.
- **Asesores especializados:** Expertos en la materia.

## ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Como manifestamos a lo largo de este trabajo de investigación, los contratos de trabajo que se realizan entre empleados y la empresa Probalben, no cuentan con todas las cláusulas legales que determina el Art. 21 del Código de Trabajo, en ellos se observa que si bien se determinan por ejemplo sanciones al trabajador, se omiten la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad; otro aspecto que se observa es la manera como ha de ejecutarse el trabajo etc.

Todos los autores reconocen la importancia de este estudio, y no es rara entre los la opinión de que el contrato de trabajo desde un punto de vista exclusivamente teórico, es el centro de toda la construcción jurídico laboral.

Según las encuestas realizadas a empleadores, trabajadores, el 70% de los encuestados ni siquiera conoce que es un contrato de trabajo, mientras que el 90% cree que el contrato de trabajo puede ser perjudicial para el trabajador; es decir, es alarmante el grado de desconocimiento en materia laboral lo cual puede, en un momento dado generar un daño profundo a la clase trabajadora.

Motivo de gran preocupación es que la gran mayoría de personas desconozcan que el contrato que se celebre por escrito, deberá por mandato legal, según lo establece el artículo 21 de nuestro Código de Trabajo, incluir entre sus cláusulas, las que hagan referencia a: Clase de trabajo, forma de ejecución del contrato, el monto y forma de pago de la remuneración, plazo de duración, lugar en que debe ejecutarse y la forma de determinar y garantizar la efectividad de las sanciones en caso de que se llegaren a establecer.

A más de las señaladas, deben consignarse también los datos circunstanciales referentes a la contratación, como lugar y fecha de celebración del contrato, así como también los datos referentes a la identificación de los contratantes, y si el empleador es una persona jurídica, la indicación de la calidad en que interviene su representante.

El presente trabajo pretende llegar a fomentar y cultivar en la sociedad ecuatoriana nuevas oportunidades de cambio, considerando y velando básicamente por los derechos que tiene un trabajador en general, tratando de elevar su nivel de conocimiento y cultura y hacer de ellos personas con mayores oportunidades vinculándolos a la educación y por ende generando riqueza.

Con la finalidad de mejorar la relación laboral entre trabajadores y empleadores creo que es importante y de vital importancia que en los contratos de trabajo que realice la empresa Probalben con sus trabajadores se establezcan las cláusulas legales que determina la ley, debido a que ayudará de forma efectiva al cumplimiento del mismo y lograr una transformación de la relación laboral que distintos sectores han pretendido implementar en nuestro país.

### **Justificación**

La propuesta está orientada a la transmisión de valores que permitan crear interés en la sociedad, especialmente en los trabajadores y empleadores, para que primeramente una vez incorporadas a éste las cláusulas legales pertinentes y luego de su aceptación éstos puedan estar obligados a una parte para con la otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Con el fin de mejorar las condiciones en las relaciones laborales a través del Contrato de Trabajo, se ha considerado el establecimiento en dichos contratos de Trabajo, las cláusulas legales para su plena validez y aplicación, debido a que este grupo vulnerable debe tener todo tipo de protección por parte del Estado y la sociedad en general.

A pesar de que nuestra legislación reconoce el contrato tácito de trabajo, debemos tener presente que éste presenta un sinnúmero de dificultades debido a la complejidad misma de los elementos que influyen en su estructura esencial. En éste, para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad se requiere que consienta en dicho acto o declaración; y este consentimiento no

puede darse sino en forma expresa, ya que la estipulación, que es acuerdo de voluntades, necesariamente así lo exige.

Es importante considerar que en el Ecuador existe un índice muy alto de desempleo y de trabajo informal, precisamente porque muchos empresarios no realizan un contrato de trabajo con sus trabajadores, o si es que lo realizan, no hacen constar en sus cláusulas los requisitos de fondo y de forma, con lo cual se violentan los derechos de los trabajadores.

Por las consideraciones expuestas, sostengo la necesidad, además de que se observen los requisitos que debe reunir en la realización de los contratos de trabajo, también que el estado adopte medidas eficaces y proteja a los trabajadores contribuyendo a su sostén económico, creando empleo para los trabajadores, construyendo centros educativos, capacitándolos en todo lo que tiene que ver con su cultura y desarrollo de sus destrezas.

## **Objetivos**

### **General**

- Elaborar y legalizar los contratos de trabajo de la empresa “Probalben”.

### **Específicos**

- Evitar que entre los empleadores y trabajadores de la empresa “Probalben” surjan problemas de carácter jurídico por la no estipulación de las cláusulas legales necesarias en los contratos de trabajo.
- Establecer en los contratos de trabajo de la empresa Probalben los requisitos de fondo y de forma que deben contener los contratos de trabajo.
- Motivar a los Trabajadores y Empleadores de la empresa “Probalben” para que ejerzan sus derechos y cumplan con sus obligaciones.

## **Análisis de Factibilidad**

La factibilidad de esta propuesta es posible por cuanto en lo económico, el costo de presente trabajo es asumido por la responsable, en lo legal: se cuenta con el apoyo de la Inspectoría del Trabajo, contando además con la predisposición de los empleadores y trabajadores de la empresa para la realización de la propuesta.

## **Fundamentación**

### **Fundamentación legal.-**

La siguiente propuesta se fundamenta en el Código del Trabajo, en el libro primero referente a Del Contrato Individual de Trabajo, Capítulos: I que trata de su naturaleza y especies; II De la capacidad para contratar; III De los efectos del contrato de trabajo; IV De las obligaciones del empleador y trabajador; V De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones; VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales; VII Del trabajo de mujeres y menores; VIII de los aprendices; IX de la terminación del contrato de trabajo, X del desahucio y del despido.

### **Fundamentación sociológica.-**

Se fundamenta en la construcción de valores fundamentales para la sociedad en general y a la unidad y radicalización de la clase trabajadora, de modo que tienda siempre a la transformación de las estructuras de la sociedad capitalista. Se estima que el derecho del trabajo, puede y debe contribuir a ese cambio, ésta debe ser su meta última, aunque su finalidad inmediata sea la de servir como eficaz instrumento para el mejoramiento del nivel de vida y de cultura del hombre que trabaja. Es así como se ha llegado a los actuales momentos, cómo están la mayorías populares en nuestro país y su impresionante miseria; el grado de importancia organizativa de la clase trabajadora, y la existencia de arcaísmos y de instituciones anquilosadas.

El materialismo histórico enseña que los grandes creadores de la historia de la sociedad no son las personalidades individuales, los héroes, los jefes y los caudillos, desligados del pueblo, sino el pueblo mismo, las masas trabajadoras.

El papel que las masas populares desempeñan en la historia depende de las condiciones objetivas de su acción. La historia atestigua que la importancia de las masas trabajadoras va creciendo a medida que desarrolla la sociedad.

La Filosofía enseña que la naturaleza, lo mismo que cada uno de sus fenómenos se halla en constante desarrollo. Las leyes de este desarrollo no han sido establecidas por Dios ni dependen de la voluntad de los hombres; son propias de la naturaleza misma y el hombre es plenamente capaz de conocerlas. En el mundo no hay cosas incognoscibles de por sí; de hecho solo hay cosas que todavía no han sido conocidas, pero que lo serán con ayuda de la ciencia y de la práctica.

## **METODOLOGÍA PARA EL MODELO OPERATIVO**

### **ESTIPULACIÓN DE LAS CLÁUSULAS LEGALES NECESARIAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.**

#### **INTRODUCCIÓN.-**

Como respuesta a las necesidades detectadas en la investigación se ha planteado revisar y realizar nuevos contratos de trabajo entre la empresa Probalben y sus trabajadores ya que éstos no se consignan entre sus cláusulas los requisitos señalados en el Art. 21 del Código de Trabajo, debido en muchas ocasiones al bajo nivel de conocimiento por parte de empleadores y trabajadores, acerca de lo que dispone la ley referente a la materia.

Para la realización de estos contratos de trabajo, se tiene que tomar en cuenta lo dispuesto por el Art. 21 del Código de Trabajo, además de tener en cuenta las normas del Código Civil, referentes al Libro IV que trata acerca de “De las Obligaciones en General y de los Contratos”.

La ejecución de cada uno de ellos, estará bajo el control, vigilancia de la responsable.

## **CONTRATO DE TRABAJO.**

Para la realización de estos Contratos de Trabajo debemos estar a lo que dispone el Art. 21 del Código de Trabajo, el mismo que establece lo siguiente: “Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, las cláusulas referentes a:

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

## **MODELO:**

### **CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO**

En la ciudad de Latacunga, hoy día 17 de febrero del año 2010 se celebra el presente Contrato de Trabajo “ A Plazo Fijo ”, el mismo que de conformidad lo dispuesto por los artículos 11 y 21 del Código del Trabajo se establece al tenor de las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- Comparecientes:** A la celebración de este contrato comparecen: por una parte, en representación de la empresa “ PROBALBEN”, el señor Adán Benítez Velasco en su calidad de Gerente General, a quien en adelante y para los

efectos de este contrato se le denominará simplemente “ El Empleador ”; y, por otra parte, la señora **NORMA LUCILA CORDOVA LIZANO**, a quien a su vez, en adelante y para los efectos de este mismo contrato se le denominará “ La Empleada ”; sin perjuicio de llamarlos por sus propios nombres.

Los comparecientes son ecuatorianos y legalmente capaces para contratar y obligarse.

**SEGUNDA.- Antecedentes:** El señor Adán Benítez Velasco, es propietario de la empresa PROBALBEN, la misma que se halla ubicada ubicado en el Parroquia San Buenaventura, en el barrio “Las Monjas” en la Calle San Ignacio, junto al Aeropuerto de Latacunga; manifiesta que en la empresa de su representación, se a hecho necesario, incrementar el número de trabajadores de planta productora de huevos de gallina, para así cumplir con la demanda del mercado nacional, pues la empresa tiene como objeto la avicultura.

La señora **NORMA LUCIA CORDOVA LIZANO** es una persona natural con la capacidad y disponibilidad de tiempo para trabajar en la empresa **PROBALBEN** como empacadora de huevos.

**TERCERA.- Objeto:** Es voluntad del señor Adán Benítez Velasco, en la calidad en que comparece, contratar a la señora **NORMA LUCILA CORDOVA LIZANO**, para que preste sus servicios lícitos y personales en favor de la Empresa “ **PROBALBEN** ” y realice la función de Empacadora, la misma que consistirá en empacar huevos de gallina clasificándolos de acuerdo al porte y distribuyéndolos por clasificación en la bodega para su posterior comercialización.

**CUARTA.- Jornada de trabajo:** La jornada de trabajo será de lunes a viernes, ocho horas diarias, desde las 08h30 hasta las 12h30 y desde las 13h30 hasta las 17h00 con un intervalo de una hora para su alimentación, además, por el presente documento se establece que las horas de trabajo que realice el trabajador fuera del



horario normal de las ocho horas serán cancelados como horas extras de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo.

Por su parte la señora **NORMA LUCILA CORDOVA LIZANO**, acepta ser contratado y desempeñarse a cabalidad en la ya mencionada función.

**QUINTA.- Sueldo:** las partes contratantes acuerdan como justa remuneración por las labores que realizará el trabajador la cantidad de **DOSCIENTOS CUARENTA DOLARES AMERICANOS MENSUALES ( \$ 240,00 )**, mas los beneficios de ley, teniendo en cuenta que en cualquier caso en que se decrete por el Gobierno Nacional cualquier aumento al salario, será imputable a esta cláusula a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

**SEXTA.- Plazo:** el plazo de duración del presente contrato es de UN AÑO, contado desde la presente fecha y su terminación aún antes del vencimiento del plazo mediante Visto Bueno de conformidad a lo establecido en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo o en virtud del desahucio en la forma establecida.

En el Art. 184 ibídem que deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en un contrato por tiempo indefinido.

No obstante lo estipulado, las partes convienen en establecer un tiempo de prueba de noventa días ,en el que cualquiera de ellos lo puede dar por terminado libremente, previa notificación y sin indemnización alguna y una vez vencido el período que prorroga el contrato, hasta el tiempo de dos años consecutivos.

**SÉPTIMA.-** Lugar de trabajo: La trabajadora debe ejecutar su actividad en la planta de la empresa, ubicado en el Parroquia San Buenaventura, en el barrio “Las Monjas” en la Calle San Ignacio, junto al Aeropuerto de Latacunga; además deberá cumplir estrictamente con la función encomendada por la empleadora en la tarea de empacadora.

**OCTAVA.- Prohibiciones y Sanciones:** le está prohibido a la trabajadora:

- 1.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
- 2.- Tomar de la fábrica herramientas o material o productos para utilizarlas en un objeto distinto al que están destinados o para el uso o consumo de trabajador, sin el previo consentimiento del empleador;
- 3.- Interrumpir el proceso de trabajo de los demás trabajadores;
- 4.- En fin, todas las prohibiciones que están puntualizadas en el Art. 46 del Código del Trabajo.

Incurrir en cualquiera de las prohibiciones a que se refiere esta cláusula dará derecho al empleador a la terminación del contrato mediante visto bueno.

Además se establece que en caso de inasistencia o impuntualidad del trabajador/a a sus labores, la empresa podrá hacer los descuentos autorizados por las leyes y reglamentos internos de la empresa.

**NOVENA.- Aceptación:** por estar plenamente de acuerdo con todo lo estipulado la trabajadora acepta las condiciones establecidas en este contrato en todas sus partes, de manera especial, comprometiéndose a cumplir fielmente con las funciones de empaedora de acuerdo a las disposiciones dadas por la empleadora o por quien haga sus veces, y a cuidar los materiales necesarios que le sean entregados para el cabal desempeño de sus funciones.

**DÉCIMA.-** En todo lo que no estuviere estipulado en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones de la ley de la materia, en especial las relativas a las obligaciones y prohibiciones tanto del trabajador y empleadoras.

**DÉCIMA PRIMERA.- Mediación y Arbitraje:** Toda controversia derivada de este convenio y que no pudiere ser solucionada directa y amigablemente por las partes, éstas la someten a la resolución de un Tribunal de Arbitraje del Centro de

Arbitraje y Mediación de las Cámaras de Comercio de Ambato e Industrias de Tungurahua, y de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato, sujetándose a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, y al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de las Cámaras de Comercio de Ambato e Industrias de Tungurahua y la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato, y a las siguientes reglas:

a) Los árbitros serán seleccionados conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación;

b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo que expida el Tribunal Arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral;

c) Para la ejecución de las medidas cautelares, el Tribunal Arbitral está facultado para solicitar de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, su cumplimiento, sin que sea necesario acudir a Juez ordinario alguno;

d) El tribunal estará integrado por un árbitro.

e) El procedimiento arbitral será confidencial.

f) El lugar de arbitraje será las instalaciones del Centro de Arbitraje y Mediación de las Cámaras de Comercio de Ambato e Industrias de Tungurahua y de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato.

Sin perjuicio del convenio arbitral, las partes acuerdan que, en caso de que la controversia no pueda solucionarse directamente. antes de someterse al arbitraje, se someterán al trámite de mediación, en el mismo Centro de Arbitraje y Mediación señalado.

**DÉCIMA SEGUNDA .-** Ratificación: Para constancia de todo lo expresado se elabora el presente documento, y leído que les fue íntegramente su texto a las

partes, éstas se ratifican, afirman y firman por triplicado, en unidad de actos, en Latacunga a los diecisiete días del mes de febrero del año 2010.

EL EMPLEADOR

LA TRABAJADORA

---

**Sr. Adán Benítez Velasco**  
**C.C. 050128398-0**

---

**Norma L. Córdova Lizano**  
**C.C. 180283389-6**

---

**Dr. José Luis Endara**

**INSPECTOR DE TRABAJO DE LATACUNGA**

**PARTICIPANTES:**

Los contratos de trabajo se elaborarán con la participación de todos, y trabajadores y la empleadora de la empresa “Probalben”.

**FECHA:**

Los contratos de trabajo se realizarán los días:

- Sábado 5 de Julio del 2010.
- Domingo 6 de Julio del 2010.

**LUGAR:**

Los contratos de trabajo se firmarán en las oficinas de la gerencia de la empresa “Probalben”.

**TIEMPO DE EJECUCION:**

El tiempo que se tardará en la ejecución y firmas de cada uno de los contratos de trabajo será de dos días, en un tiempo establecido de 8 horas cada uno.

**PASOS PARA LEGALIZACIÓN EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO.**

- 1.- Compra de formulario.
- 2.-Aduntar documentos y llenar formulario.

Documentos que se deben adjuntar:

- a) Copias de la cédula y papeleta de votación del patrono y del trabajador y .
- b) Copia del RUC.
- c) 3 copias del Contrato de Trabajo.

3.- Recepción en la Secretaría de la Inspectoría de Trabajo.

4.- Inscripción y Legalización por parte del Inspector de Trabajo. ( Se devuelve dos copias legalizadas una para el patrono y otra para el trabajador).

El trámite puede durar entre cinco y ocho días laborables.

## METODOLOGIA OPERATIVA DE LA PROPUESTA

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	EVALUACION
Detectar falencias en los contratos de trabajo.	Celebración de contratos escritos de trabajo.	Investigación bibliográfica. Investigación de campo	Libros Internet	15 días	investigadora	Información obtenida
Elaboración de contratos.	Instrumentos elaborados en un 100%	Elaboración de encuestas	Computador, materiales de oficina	15 días	Investigadora	Resultados obtenidos
Socialización con expertos	Encuestas e impresos en un 100%	Revisión de las preguntas e investigación	Información recogida Revisión impresión	15 días	investigadora	Resultados de la información recogida
Presentación del contrato a la empresa	treinta personas por día	Realización de Contratos de Trabajo	Humanos: Ejecutor	15 días	investigadora	Resultados obtenidos
Inscripción del contrato en la Inspectoría de Trabajo.	Legalización de contratos ante la autoridad	Legalización de contratos ante la autoridad	Humanos	2 días	Investigadora	Resultados obtenidos

### Cuadro No 18

**Fuente:** investigadora

**Elaboración:** Daniela Benítez.

## **COSTO Y BENEFICIO DE LA PROPUESTA**

<b>PRESUPUESTOS</b>	<b>VALOR</b>
1.-Personal de Apoyo	100
3.- Material de Escritorio	150
4.- Material Bibliográfico	100
5.- Transporte	50
6.- Transcripción de Informe	150
7.- Otros	100
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 650 U.S.D.</b>

**Cuadro No. 19**

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: Daniela Benítez**

## ADMINISTRACIÓN

El plan para la elaboración y legalización de los contratos de trabajo de la empresa Probalben está a cargo del facilitador, mismo que será responsable de la ejecución y legalización de cada uno de ellos.

## PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Es necesario disponer de un plan de monitoreo y evaluación de la propuesta para tomar decisiones oportunas que permitan mejorar. El esquema de evaluación es el siguiente:

<b>PREGUNTAS BÁSICA</b>	<b>EXPLICACIONES</b>
<b>1.- ¿Quién solicita evaluar?</b>	- Institución donde se ejecuta - Tutor de tesis
<b>2.- ¿Por qué evaluar?</b>	Por necesidades de verificación y detección
<b>3.- ¿Para qué evaluar?</b>	Para detectar si realmente la propuesta es factible y viable a pesar de las percepciones
<b>4.- ¿Qué evaluar?</b>	La propuesta descrita en el documento
<b>5.- ¿Quién evalúa?</b>	Director de la Propuesta
<b>6.- ¿Cuándo evaluar?</b>	Antes de la presentación definitiva de la propuesta al Concejo Directivo de la Facultad
<b>7.- ¿Cómo evaluar?</b>	Por medio de validación de expertos
<b>8.- ¿Con qué evaluar?</b>	Personal no involucrado en lo propuesto y que conozca de temas

### Cuadro No.- 20

Elaborado por Daniela Benítez



## Glosario

**Proyecto.-** Esta relacionado de acuerdo al ámbito de desarrollo y la perspectiva, que adopte en proyectista en su determinado trabajo

Un proyecto es una herramienta o instrumento que busca recopilar, crear analizar en forma sistemática un conjunto de datos y antecedentes, para la obtención de resultados esperados un conjunto se actos y antecedentes, para la obtención de resultados esperados, es de gran importancia porque permite organizar el entorno de trabajo.

**Proyecto de Investigación:** Se fundamenta cuando se presenta la solución de un programa mediante el análisis de los sub temas o factores, guiados por una o varias hipótesis, `proposiciones e interpretaciones.

**Norma Jurídica.-** La norma jurídica es una regla u ordenamiento del comportamiento humano dictado por autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae aparejado una sanción.

**Código.-** Es el conjunto de normas, preceptos, reglas, leyes sobre una materia aun sin ser estrictamente jurídica.

**Trabajo.-** Acción e trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de una cosa determinada.

**Empleador.-** Persona que emplea obreros, para diferentes actividades. Patrón amo, señor.

**Trabajador.-** Son los que utilizan la capacidad física es decir manualmente.

**Jornada de trabajo.-** duración del trabajo diario. Números de horas que durante la semana de completarse.

**Obligación.-** En lo jurídico es el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o una omisión.

**Administración.-** Es el conjunto de reglas para la gestionar bien los negocios; y , mas particularmente, para aplicar los medios a la consecución de los fines del Estado.

La administración puede ser considera de Derecho Privado, en el Publico, en el Procesal, en el Eclesiástico y en el Internacional.

**Jurídico.-** Se decía jurídica de la acción intentada con el arreglo a derecho. Es característica esta voz para designar diversos cuerpos asesores con materia legal y judicial.

**Problemas.-** Es el conjunto de diferencias, oposiciones, conflictos y choques entre las diferentes clases sociales o sectores de estas.

**Encuesta.-** A averiguación, indagación, pesquisa, de la opinión dominante sobre determinado tema o materia.

**Entrevista.-** Concurrencia y conferencia de dos o más personas en el lugar determinado para tratar de un asunto.

**El visto bueno.-** Es una forma de dar por terminado el contrato de trabajo individual, que puede proponerlo el trabajador o empleador ante el Inspector del Trabajo.

Previa determinación de una causa legal y mediante la cual se concede la terminación de la relación laboral. Esta autorización puede ser aceptada o negada.

**El desahucio.-** Es la notificación que puede realizar tanto el trabajador como el empleador, haciéndole conocer a la otra parte que su voluntad es dar por terminada la relación laboral. Esta notificación se la realiza por escrito y ante el Inspector del Trabajo. En un contrato a tiempo fijo, el desahucio puede ser pedido tanto por el trabajador como por el empleador, en tanto que en un contrato a tiempo indefinido, sólo el trabajador puede hacer uso de este derecho laboral.

**Pagaré.-** Es un valor que contiene la promesa incondicional de una persona - denominada suscriptora-, de que pagará a una segunda persona -llamada beneficiaria o tenedora-, una suma determinada de dinero en un determinado

plazo de tiempo. Su nombre surge de la frase con que empieza la declaración de obligaciones.

**Vales.-** Promesa escrita, por lo cual una persona se obliga a pagar por si misma una suma determinada de dinero.

**Giro Postal.-** El **giro postal** es un servicio de pago de una cantidad específica de dinero remitida por medio del servicio de correos, de telégrafo, o de empresa especializada en ello a cualquier parte de un país o el mundo.

**Ipsa facto.-** Es una expresión latina que puede traducirse como "en el acto" o "por el acto". Cuando se utiliza en el ámbito jurídico, se considera opuesta a la expresión *ipso iure* que se puede traducir como "por el Derecho" o de "pleno Derecho".

## **BIBLIOGRAFÍA**

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR**
- **CÓDIGO DE TRABAJO.**
- **CODIGO LABORAL MEXICANO**
- **CÓDIGO CIVIL.**
- **CONVENIOS INTERNACIONALES SOCIO LABORALES. O.I.T. OTROS ORGANISMOS. ( BARRIGA LÓPEZ, Washington, SÁNCHEZ MUÑOZ, Fernando).**
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE LEGISLACIÓN LABORAL** Ambar. Fondo de Cultura Ecuatoriana año 2009. Tomos I y II.
- **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo.-** Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Año 1988.
- **ASTUDILLO, Carlos.-** El Procedimiento en Juicio de Trabajo año 1967.
- **BUSTAMANTE, Colón.-** Manual del Derecho Laboral año 2010.
- **CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly.-** Derecho Laboral Aplicado, Año 2002.
- **DE LA CUEVA, Mario.-** Manual de Derecho del Trabajo año 1994.

- **ESPINOZA, Galo.-** Manual de Derecho Laboral.
- **GARCÍA FALCONÍ, José.-** Los Principios Rectores y Disposiciones Fundamentales que se Deben Observar en la Administración de Justicia en el Ecuador.
- **GARCÍA OVIEDO.-** Derecho Social.
- **LOPERENA, José María.-** Cómo Rescindir el Contrato de Trabajo, Editorial De Vecchi, S.A. Barcelona España, Año 1975.
- **MARTÍN GONZALEZ, Carlos.-** Práctica Laboral Tomo III.
- **MOSCOSO, Sandra.-** Legislación Laboral y Cooperativismo año 2003.
- **PÉREZ BOTIJA, Eugenio.-** Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos Quinta Edición, Madrid España.
- **SÁNCHEZ CARRIÓN, Gilberto. –Derecho del Trabajo Ecuatoriano.** Editorial Eype. Quito Ecuador.
- **VALENCIA HARO, Hugo.-** Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Editorial Universitaria. Quito Ecuador. Año 1979.
- **VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge.-** Derecho Laboral Ecuatoriano, Editora Jurídica Cevallos, Quito 2004.

# ANEXOS

## CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO (ANEXO 1)

En la ciudad de Latacunga, a catorce días del mes de Enero del Dos Mil Diez, ante el suscrito Inspector Provincial del Trabajo del Cotopaxi comparecen por una parte en representación de la empresa “PROBALBEN”. El señor Adán Benítez Velasco en su calidad de Gerente General, a quien en adelante se llamara “El Empleador”; y, por otra parte el Señor Alfonso Chicaiza Caisaguano , por sus propios derechos y con Cédula de Identidad # 050227670-2 y, a quien se lo podrá llamar “El Trabajador”.

Los comparecientes son ecuatorianos, mayores de edad, libre y voluntariamente convienen en celebrar un contrato de trabajo a plazo fijo de acuerdo con las siguientes clausulas.

**PRIMERA.-** El señor Adán Benítez Velasco, es propietario de la empresa “PROBALBEN”, la misma que funciona en San Buenaventura Sector “Las Monjas”.

**SEGUNDA.-** El Señor Alfonso Chicaiza Caisaguano, se obliga a prestar servicios lícitos y personales a órdenes y bajo dependencia patronal de la empresa, y desempeñará las funciones de Chofer

**TERCERA.-** Por la prestación de los servicios de la empresa “PROBALBEN” pagara al trabajador una remuneración mensual de (\$240.00) dólares como sueldo básico vigente, mas los beneficios de ley.

En caso de trabajos suplementarios y extraordinarios se cancelará con los recargos legales.

En caso de inasistencia o impuntualidad del trabajo a sus labores, la empresa podrá hacer los descuentos autorizados por las leyes y reglamentos internos de la empresa.

**CUARTA.-** El presente contrato tendrá un tiempo determinado de un año y su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación y de no hacerlo así, se convertirá en un contrato por tiempo indefinido.

No obstante lo estipulado, las partes convienen en que hay un periodo probatorio de noventa días, en el que cualquiera de ellos lo puede dar por terminado libremente, previa notificación y sin indemnización alguna y, una vez vencido el periodo que prorroga el contrato , hasta el tiempo de dos años consecutivos . Este contrato entra en vigencia a partir de su suscripción.

El Señor Alfonso Chicaiza Caisaguano, su trabajo en una jornada laboral desde las 08h30 hasta 12h30 y desde la 13h30 hasta las 17h00 de lunes a viernes con un intervalo de una hora para su refrigerio.

**QUINTA.-** En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declararan incorporadas las disposiciones de la ley de la materia, en especial las relativas a las obligaciones y prohibiciones tanto del trabajador y empleador.

**SEXTA.-** El trabajador prestará sus servicios en el predio ubicado en el Sector” Las Monjas”.

**SEPTIMA.-** En caso de controversia, las partes declaran someterse a la jurisdicción y competencia de las autoridades del Trabajo.

**OCTAVA.-** Las partes contratantes se ratifican y afirman que suscriben en tres ejemplares de igual contenido el catorce de Enero del 2010 conjuntamente con el Inspector del Trabajo, cuya aprobación y registro solicito.

f.).....

Sr. ADAN BENITEZ

El Empleador

f.).....

Sr. ALFONSO CHICAIZA

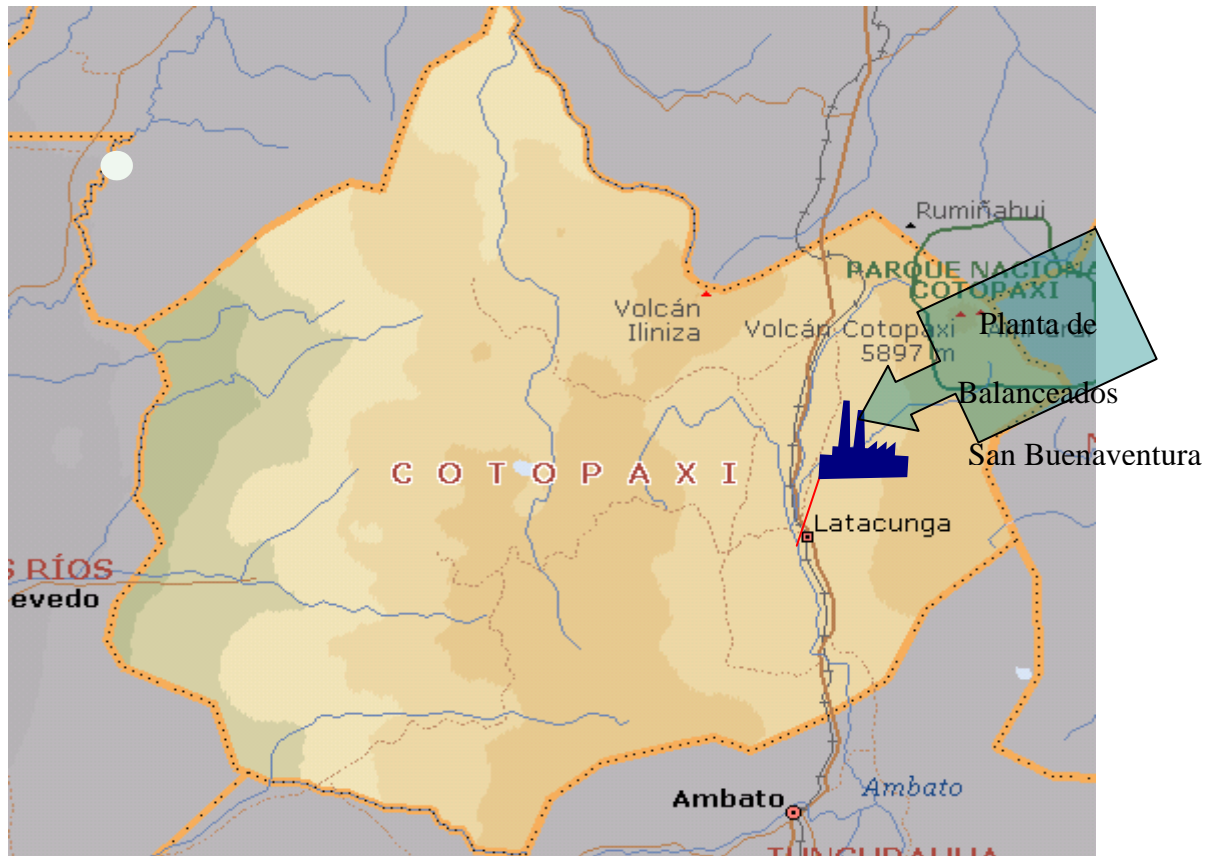
El trabajador




.....

f.) El Inspector de Trabajo

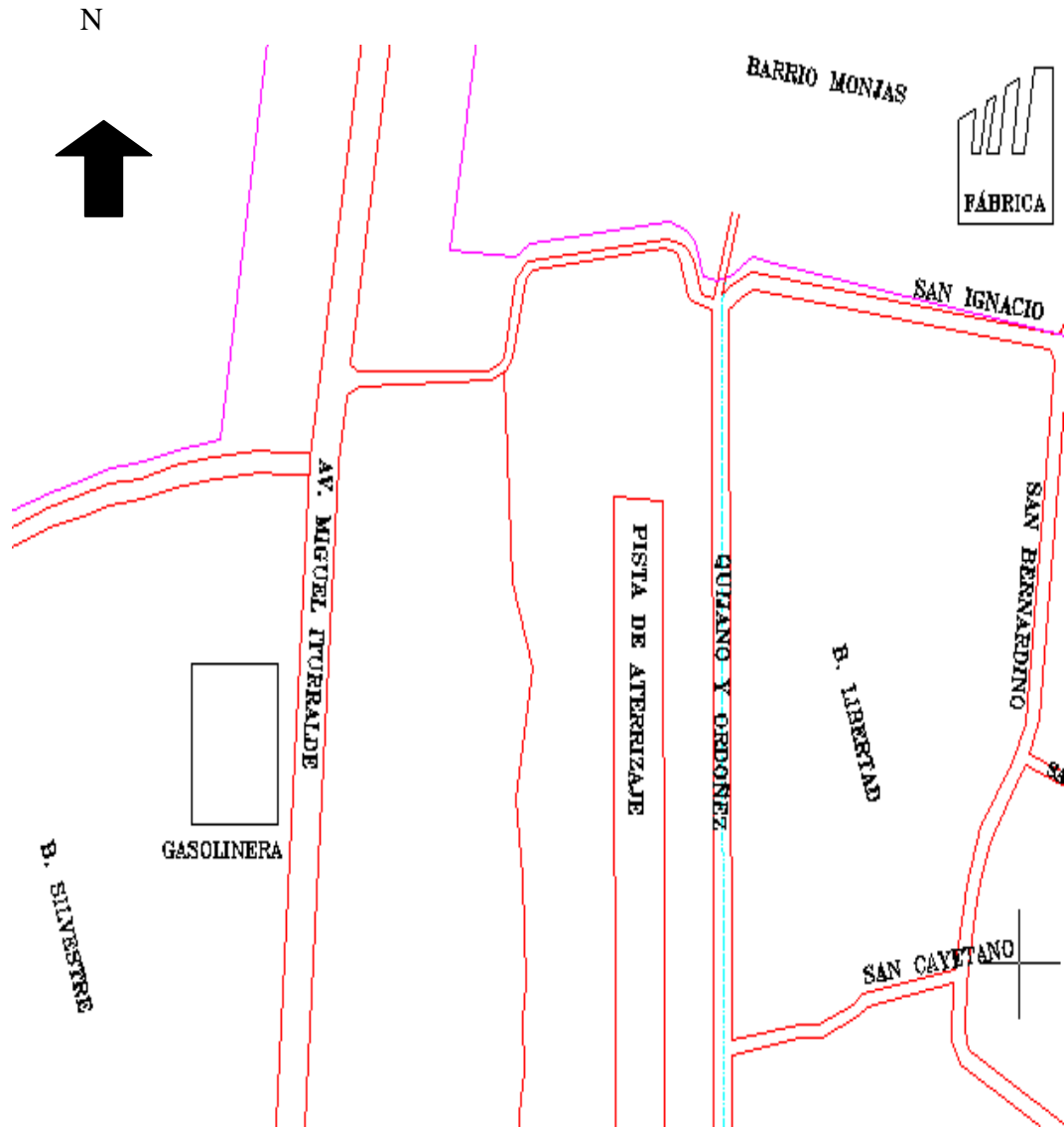


## PLANO DE LA MACRO LOCALIZACIÓN ANEXO 2



- Fabrica de Alimentos Balanceados
-  Carretera de segundo orden
  -  Carretera de primer orden
  -  Ríos

### PLANO DE MICRO LOCALIZACIÓN ANEXO 3



## FOTOS DE LA EMPRESA PROBALBEN ANEXO 4

