

51

PREPARACIÓN DE ESTUDIANTES DE DERECHO A TRAVÉS DE UN CASO DE ESTUDIO EN ECUADOR

PREPARING LAW STUDENTS THROUGH A CASE STUDY IN ECUADOR

César Eduardo Ochoa Díaz¹

E-mail: ur.cesarochoa@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4780-9902>

Norma Estefanía Fiallos Buenaño¹

E-mail: dr.normaefb95@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1401-1766>

Eduardo Luciano Hernández Ramos¹

E-mail: ur.kleverguaman@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9577-3783>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes Riobamba, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Ochoa Díaz, C. E., Fiallos Buenaño, N. E. & Hernández Ramos, E. L. (2022). Preparación de estudiantes de Derecho a través de un Caso de Estudio en Ecuador. *Revista Conrado*, 18(89), 481-491.

RESUMEN

La crisis sanitaria ha provocado el cierre de negocios y las empresas que no han cerrado no están en condiciones de firmar contratos de trabajo, y más cuando se conoce que en un contrato de trabajo una vez transcurrido los noventa días de prueba el trabajador consigue estabilidad, y adquiere el derecho a reclamar indemnizaciones laborales por despidos. Acercar a los estudiantes de la carrera de Derecho a estos casos, permite formar profesionales con mayores capacidades. Es por ello que para la presente investigación se establece como propósito general preparar a los estudiantes de Derecho a partir de un caso de estudio sobre estabilidad laboral a partir de los tiempos de prueba. Se determinan elementos necesarios que garanticen la estabilidad laboral de los trabajadores según el periodo de prueba. Se determinó el grado de jerarquización de los mismos a través de un AHP Saaty. Además, la preparación de los estudiantes es posible por la presencia de un modelo pedagógico basado en competencias.

Palabras clave:

Trabajo; estudiantes; estabilidad laboral; periodo de prueba

ABSTRACT

The health crisis has caused the closure of businesses and the companies that have not closed are not in a position to sign employment contracts, especially when it is known that in an employment contract, once the ninety-day trial period has elapsed, the worker obtains stability and acquires the right to claim severance pay for dismissal. Bringing law students closer to these cases allows them to train professionals with greater capabilities. For this reason, the general purpose of this research is to prepare law students through a case study on labor stability based on probationary periods. Necessary elements are determined to guarantee the labor stability of workers according to the probationary period. The degree of their hierarchical ranking was determined through a Saaty AHP. In addition, the preparation of students is made possible by the presence of a pedagogical model based on competencies.

Keywords:

Job; students; job stability; probationary period

INTRODUCCIÓN

En la gran mayoría de los países de habla hispana, en donde está estipulado el contrato de trabajo a tiempo indefinido, existe una cláusula especial que es el periodo de prueba. Esto se refiere a que una vez establecido dicho contrato a tiempo indefinido, el empleador tiene un tiempo prudencial para evaluar las condiciones y actitudes físicas e intelectuales, y valorar sus cualidades, responsabilidad y honestidad, entre otras, del trabajador en general, para el desempeño en el puesto de trabajo al cual fue contratado. A falta de uno o varios testamentos señalados, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo a tiempo indefinido, siempre y cuando la relación laboral esté dentro del periodo de prueba de un contrato a tiempo indefinido, sin dar lugar a alguna clase de reclamos por indemnizaciones por despido. Al respecto, la doctrina señala: "Se conoce como Período de Prueba en las relaciones de trabajo, un término breve, al iniciarse la prestación de los servicios, destinado a que el trabajador pruebe su aptitud". (De la Cueva, 1999)

El periodo de prueba por ningún modo significa una sujeción vulneración de los derechos de los trabajadores, pues en el Código del trabajo, como en la Constitución de la República del Ecuador, así como en la Organización Internacional de Trabajo claramente especifican lo que es la irrenunciabilidad de derechos. Es decir que, por ningún motivo un trabajador puede renunciar a sus derechos, y si por desconocimiento de la ley así lo hiciera, pues esa renuncia de derechos será nula de nulidad absoluta. El periodo de prueba es un tiempo prudencial otorgado por la ley para valorar si el trabajador es o no apto para desempeñar la función al encomendado, y a su vez prolongar su estabilidad a tiempo indefinido. Inclusive la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día de labores, derechos ya establecidos.

En la República del Ecuador, en los contratos a tiempo indefinido, los mismos que son regulados por el Código de Trabajo, específicamente en el párrafo primero del artículo 15 de la ley, menciona el tiempo del periodo a prueba que es de 90 días para el trabajador en general y 15 días para las empleadas domésticas. Tiempo suficiente para determinar si el trabajador tiene o no actitudes para desempeñarse en el puesto de trabajo y tener una estabilidad indefinida, misma que solo podría terminar por las causas previstas en el Código de Trabajo. (Ecuador Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El contrato de prueba se define como acuerdo de voluntades de trabajador y empresario en virtud del cual aquél y éste convienen durante un cierto periodo de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios

del segundo por cuenta del primero a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión (García, 2018). Es decir, el periodo de prueba es un tiempo legal y permitido por la ley para determinar si el trabajador tiene estabilidad laboral con un contrato a tiempo indefinido o a su vez se da por terminada las relaciones laborales de una forma directa sin lugar a indemnizaciones laborales. (Layedra, 1996, 2009)

Porque es importante este tema de tesis, en el Código de Trabajo específicamente en el artículo 15, en el que se refiere al periodo de prueba, se especifica que una vez firmado el contrato de trabajo, pasará luego de haber completado el contrato a prueba, el empleador tiene 90 días para valorar condiciones y aptitudes del trabajador. De forma que, en el supuesto que el trabajador que no cumpla con estas expectativas destinadas para el puesto de trabajo que se requiere, se puede dar por terminado el contrato de trabajo una forma directa previa notificación al trabajador. (Ecuador Congreso Nacional, 2018)

La propuesta que es la de aumentar el tiempo del periodo de prueba de 90 días a 3 años, lo que permitirá al trabajador tener un tiempo mayor de estabilidad y se puede conseguir un aumento muy notorio en la contratación laboral privada. Es decir, que se puede contratar algún trabajador y dar por terminado el contrato de trabajo luego de haber completado tiempo de 3 años, y al terminar el contrato de trabajo bajo esta modalidad, el trabajador no tendrá derecho a indemnizaciones por despido intempestivo ya que se le dio estabilidad por el tiempo acordado entre las partes. Con esta nueva forma de contratación laboral, no solo se incrementa el trabajo, como es obligación de los empleadores la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que también aumentarían los aportes de los trabajadores y estabilidad económica a esta institución de beneficio social.

Puede o no darse la aceptación para una estabilidad laboral en el Período de Prueba, se impone a las partes de un posible contrato de trabajo, conceptuándose la prestación de servicios como hecha con significación provisional en tanto dura el período en cuestión (García, 2018). Con esta investigación planteada, se saca como conclusión que es mejor tener un trabajo al menos por tres años con todos sus beneficios a no tener trabajo, con la expectativa de que pasado los tres años se pueda conseguir una estabilidad estable y permanente.

La universidad actual amerita que los estudiantes egresen de sus aulas con la preparación necesaria para afrontar las realidades de la vida. La práctica docente desde el

inicio de la carrera fortalece las capacidades de los estudiantes. Esto es posible con la implementación de un modelo basado en la formación de competencias. “Las competencias son producto o resultado de la integración dinámica de diversos tipos de conocimientos y prácticas: saberes, los saber hacer y saber ser”. (Bravo, 2004)

En el texto de (Pinilla, 2011) se fundamenta que C. Barrón refiere que la formación de estudiantes basada en competencias necesita de un currículo dúctil que reconozca la formación polifacética y de autonomía al estudiante para elegir ciertas asignaturas electivas; preparación de docentes para que sean tutores; la formación del estudiante en la práctica, y puede interrelacionar lo académico con lo profesional; el método del Aprendizaje basado en problemas es útil como estrategia de enseñanza-aprendizaje porque concurren disímiles áreas del saber y ayuda al trabajo en equipo; el estudiante, obtiene conocimientos y despliega competencias profesionales.

Por lo que el estudiante es el centro de atención en este modelo pedagógico. El profesor es el asesor y la comunicación es más directa entre ambos. En el área del derecho laboral es fundamental el conocimiento de los elementos necesarios para que se desarrollen o modifiquen los documentos legislativos. Los estudiantes de Derecho deben ser formados con competencias que les permitan dominar estas experiencias al momento de salir a laboral luego de graduados.

El propósito de esta investigación es preparar a los estudiantes de Derecho a partir de un caso de estudio sobre estabilidad laboral a partir de los tiempos de prueba, que respaldan la posibilidad de modificar el artículo 15 del Código de Trabajo ecuatoriano, sobre la duración del periodo de prueba que garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores. Para ello es necesario analizar las ventajas y desventajas al establecer un aumento en el periodo de prueba para garantizar la estabilidad laboral del trabajador; determinar las consecuencias de una reforma en el artículo 15 del Código de Trabajo; determinar el nivel de jerarquización de los elementos que respaldan la propuesta a través de un Análisis de proceso jerárquico (AHP) Saaty y mostrar la importancia de que un modelo pedagógico por competencia es el ideal para los estudiantes de la carrera de derecho que participan en esta investigación.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente estudio se usan métodos del nivel teórico de investigación. Para ello, se acude al método inductivo-deductivo dentro del enfoque cualitativo de la investigación. La inducción permite partir del estudio de casos

particulares para luego efectuar generalizaciones sobre dicho fenómeno que podría reproducirse en más lugares donde se lo implemente.

Además, se utiliza el método descriptivo ya que en la presente investigación se describen las cualidades principales de la estabilidad laboral en el periodo de prueba, como son sus antecedentes, requisitos, definición, derecho comparado.

El experimental ya que con este método se trata de manipular las variables sometidas a esta investigación, con el único fin de que se trate de mantener el control de las variables, por lo que se estudió la estabilidad laboral en el periodo de prueba.

La estabilidad laboral.

En la relación laboral compuesta por el empleador y trabajador, la clase trabajadora u obrera es la clase débil de dicha relación, pues los cambios en la legislación a través de la historia, no ha permitido consagrar una estabilidad permanente a los trabajadores, con el único fin que es la de conseguir la flexibilización laboral y a su vez eliminar la precarización del derecho humano al trabajo. La estabilidad laboral es la permanencia, seguridad, tranquilidad que tiene el trabajador en su puesto de trabajo, la continuidad es la base de la estabilidad laboral, y eso es lo que reclaman los trabajadores, ya que su continuidad o permanencia en su puesto de trabajo a tiempo indefinido, viene a ser la base propia de la economía del trabajador. Para Jorge Vásquez López, en su obra *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, señala que el contrato de trabajo es de trato sucesivo lo que le permiten al empleado la continuidad del desarrollo de las actividades a ellos encomendadas (Vásquez, 2017)

Esta protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral sin causa justa, o por una causa no prevista en el Código de Trabajo, no busca más que la continuidad y permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, es decir que se cumpla con lo que está estipulado en el contrato o convenio de trabajo que se hizo en mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador. Los empleadores al estar mal asesorados terminan la relación laboral de una forma unilateral, termina de forma brusca el contrato de trabajo, motivo por el cual a mediano o largo plazo será condenado a pagar indemnizaciones laborales por despido intempestivo. Es muy distinta la actuación del trabajador en su puesto de trabajo que tiene estabilidad laboral y los que no la tienen, pues la estabilidad laboral no solo es la permanencia y continuidad en su puesto de trabajo, si no también es la seguridad, el respeto, y sobre todo que le permitan laborar en un ambiente sano libre de acoso.

Clases de estabilidad laboral

Se podría decir que en el ámbito laboral ecuatoriano existen dos clases de estabilidad laboral, la estabilidad laboral de entrada y la estabilidad laboral de salida.

- La estabilidad laboral de entrada

La estabilidad laboral de entrada se configura desde el momento en que el trabajador es contratado, siempre y cuando en dicho contrato no exista la cláusula especial del periodo de prueba, mismo que tiene un tiempo de duración de 90 días. Pero si en los contratos de trabajo existe la cláusula del periodo de prueba, la estabilidad laboral de entrada comienza una vez concluido el periodo de prueba, y si para el empleador es su deseo el de dar por terminado el contrato de trabajo, solo lo podrá hacer en base a lo que está establecido en la ley.

- La estabilidad de salida

La estabilidad laboral de salida, esta se da una vez que haya terminado la relación laboral por cualquier motivo, sea este de forma legal o sea por una de las causales establecidas en el Código del Trabajo para dar por terminado las relaciones laborales, o de forma ilegal, o sea sin causa justa, y es esta una forma de proteger los derechos de los trabajadores, el fin es de que cuando se termine la relación laboral por este motivo, al trabajador se le indemnice todos los derechos que le corresponden por despido intempestivo.

En el artículo 14 del Código del Trabajo señala que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido, es la nueva modalidad de contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y procedimientos establecidos en este código. Esta norma busca mantener la estabilidad laboral y la permanencia en sus puestos de trabajo, y de una forma indirecta evitar que el contrato de trabajo termine sin justa causa, y de ser así sanciona al empleador con multas administrativas o en su caso con el pago de indemnizaciones laborales ordenadas por el Juez competente (Ecuador Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Un contrato de trabajo goza de estabilidad laboral por la naturaleza de su actividad a la cual fue contratada, pero la vulneración de este derecho del trabajador le da lugar a que sea indemnizado, más a no ser reintegrado a su puesto de trabajo

El periodo de prueba

El periodo de prueba es un tiempo prudencial en donde el trabajador prácticamente se somete a una evaluación del empleador en el que se determinará si el trabajador es apto, o tiene las condiciones y capacidades para desempeñarse en el puesto de trabajo al cual es contratado. En el artículo 15 del Código del Trabajo señala que, en

todo contrato de plazo indefinido cuando se celebre por primera vez podrá señalarse un tiempo de prueba de duración máxima de 90 días. Para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el periodo de prueba será de hasta 15 días. No podrá establecerse más de un periodo de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes la puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con periodo a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. El Código del Trabajo señala claramente una de las condiciones que puede contener un contrato escrito de trabajo, es esta el periodo de prueba.

La más grande consecuencia de que en el periodo de prueba el trabajador no demuestre las cualidades idóneas para desempeñarse en su puesto de trabajo, es que se termine el contrato de trabajo, sin opción a que el trabajador reclame indemnizaciones laborales, es decir si en el periodo a prueba el empleador de forma unilateral termina el contrato de trabajo, no se considerará como despido intempestivo.

Lamentablemente en la legislación el periodo de prueba ya está determinado en el Código del Trabajo, es este de noventa días, que es muy distinto a tres meses, esto hay que considerar siempre, ya que si en un contrato de trabajo con cláusula especial del periodo de prueba, consta en este que la duración será de tres meses, se le considerará este contrato prácticamente como contrato a tiempo indefinido desde el primer día de labores. También hay que señalar que las condiciones en un contrato de trabajo solo se las hace en contratos escritos, por lo que es esta la diferencia entre contratos verbales con los contratos escritos, en los escritos se imponen las condiciones, en los contratos verbales no. El periodo de prueba en materia laboral es una limitante a la contratación laboral, ya que transcurridos los noventa días que dura el periodo de prueba, el contrato de trabajo se considera a tiempo indefinido, y es la única forma de terminar el contrato de trabajo es por las causas establecidas en el Código del Trabajo. Como señala De La Cueva se conoce como periodo de prueba en las relaciones de trabajo, un término breve, al iniciarse la prestación de los servicios, destinado a que el trabajador pruebe su actitud. (De la Cueva, 1999)

El estado de emergencia sanitaria que vive el país, ha provocado una limitación excesiva de la contratación laboral, y toma esta consideración que importante sería modificar el Código del Trabajo, específicamente el artículo 15 de esta norma legal, amplía el tiempo del periodo

de prueba a tres años, pues se conseguiría dar trabajo a miles de personas, ya que una vez transcurrido este tiempo y terminara la relación laboral sin derecho a pagar indemnizaciones laborales por despido intempestivo, trabajadores que mantendrían una estabilidad temporal de tres años, mismos que gozarán de todos los beneficios laborales, y se incluye la afiliación patronal, y de forma directa engordaría las arcas del IESS. Para muchos trabajadores, sobre todo los dirigentes sindicales, no concuerdan con esta idea de reformar artículo 15 del Código del Trabajo, ya que aseguran que se vulneran derechos laborales. Simplemente con esta posible reforma nace una nueva forma de contratación laboral, ya que por ley, una nueva norma es solo para lo venidero, pues el periodo a prueba ya no sería un término breve como señala De La Cueva, más bien sería un término a mediano plazo, que serviría bastante para fomentar la contratación laboral. (De la Cueva, 1999)

El español Alonso García define al periodo de prueba al acuerdo de voluntades de trabajador y empresario, en virtud del cual aquel y este convienen durante un cierto periodo de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un posible contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión. (García, 2018)

Pues en la legislación el contrato de trabajo inicia desde el primer día, de labores, gozan de todos los beneficios legales correspondiente y permitido y obligatorio para el trabajador. El que este un trabajador en el periodo de prueba no le exime de los beneficios legales correspondientes, y el empleador tendrá la obligación y responsabilidad de cumplir con todas las obligaciones patronales, ya que el periodo de prueba forma parte del contrato de trabajo tiene el mismo un plazo fijo que es de noventa días.

Efectos del periodo de prueba.

1. Solo depende del trabajador conseguir la estabilidad laboral
2. El trabajador que se encuentra en el periodo de prueba, goza de los mismos derechos y obligaciones, de los que tiene un trabajador estable y permanente
3. Durante el periodo de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado a pedido de cualquiera de las partes
4. Si termina el contrato de trabajo a pedido de cualquiera de las partes, ninguna de ellas tiene derecho a reclamar indemnización alguna

5. Si el trabajador que está en el periodo de prueba no es notificado dentro del tiempo que dura este, es decir en los noventa días con la terminación del contrato de trabajo, al día noventa y uno tendrá estabilidad laboral a tiempo indefinida.

Si el país quiere fomentar el trabajo, una de las formas para conseguir disminuir la desocupación es modificar el artículo 15 del Código del Trabajo, ampliar el tiempo de prueba a tres años, con seguridad con este nuevo modelo de contratación se ampliarán las fuentes de trabajo. Además, se desarrollaron dos grupos focales, en el cual incurren especialistas del área del derecho laboral que establecen los elementos que apoyarían la toma de decisiones de reformular el artículo 15 del Código de Trabajo. Un grupo de enfoque o grupo focal, son entrevistas grupales, radican en reuniones con grupos de tres a diez personas, en las cuales las personas que interactúan conversan en torno a uno o varios temas en un ambiente relajado e informal, bajo la conducción de un especialista en dinámica grupales.

A través del Diagrama de Pareto se determinan los elementos que más inciden en la formulación del artículo 15 del Código de Trabajo. Este diagrama se basa en el análisis del problema y se usa para presentar datos, llamando la atención sobre las causas de mayor incidencia en el problema en cuestión. Tiene como objetivo determinar el 20% de las causas que provocan el 80 % de los problemas, "los pocos vitales los muchos triviales". (Alteco, 2020)

Posteriormente se aplicó un Proceso Analítico Jerárquico (AHP), propuesto por Thomas Saaty, es conocido como AHP Saaty. Se utiliza para la toma de decisiones pues es un método multicriterio. Contribuye a identificar la mejor alternativa de acuerdo a los recursos asignados, puede ser de corte social, económico entre otros. Sus tres funciones básicas son: estructurar la complejidad, medir en una escala y sintetizar, lo que contribuye a facilitar la toma de decisiones (Beltrán et al., 2021; Leyva & Smarandache, 2018; Ricardo et al., 2021; Tabares et al., 2020; Toapanta et al., 2021; Villanueva et al., 2020)

A continuación, se muestra la Metodología Saaty y en la Tabla 1 la escala valorativa que Saaty propuso:

- Priorización de los elementos del modelo jerárquico
- Comparación binaria de los elementos
- Evaluación de los elementos mediante la asignación de pesos
- Ranking de las alternativas de acuerdo a los pesos dados
- Síntesis y análisis de sensibilidad

Tabla 1. Escala de evaluación de Saaty (Tasa juicio verbal)

Escala	
9 Extremadamente más preferido	3 Moderadamente más preferido
7 Muy poderosamente más preferido	1 Igualmente preferido
5 Poderosamente más preferido	

Fuente: (Saaty, 2008)

En (Saaty, 2008) se encuentra el procedimiento que debe aplicarse a todos los criterios seleccionados, se resumen como sigue:

- para cada línea de la matriz de comparación por pares determinar una suma ponderada con base a la suma del producto de cada celda por la prioridad de cada alternativa o criterio correspondiente;
- para cada línea, dividir su suma ponderada por la prioridad de su alternativa o criterio correspondiente;
- determinar la media λ_{max} del resultado de la etapa anterior;
- calcular el índice de consistencia(CI) para cada alternativa o criterio:

Formula 1

$$CI = \frac{\lambda_{max} - m}{m - 1} \quad (1)$$

donde m es el número de alternativas;

- determinar el índice aleatorio (IA) de la tabla 2 y
- determinar el índice de cociente de consistencia (la razón entre el índice de consistencia y el índice aleatorio).

Tabla 2. Índice aleatorio para el cálculo del coeficiente de consistencia

Número de alternativas para la decisión n	Índice aleatorio	Número de alternativas para la decisión n	Índice aleatorio
3	0,58	7	1,32
4	0,9	8	1,41
5	1,12	10	1,49
6	1,24		

Fuente: (Saaty, 2008)

Para concluir se manifiesta la importancia del desarrollo de un modelo pedagógico basado en la formación de competencias profesionales. El profesor asesora al alumno para que piense y aprenda, conozca sus potencialidades

y sea participe de su propia formación como profesional y haga aportes al conocimiento, a través de la mejora continua. Es interdisciplinar y transdisciplinar. (Alarcón et al., 2019; Pinilla, 2011)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado, se presentan los resultados de este caso de estudio. En efecto, la estabilidad laboral es un derecho que tienen los trabajadores una vez que hayan superado el periodo de prueba en los contratos escritos a tiempo indefinido. Lamentablemente para los trabajadores y beneficio para los empleadores en el artículo 15 del Código del Trabajo el período de prueba es de noventa días, en el que cualesquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato de trabajo de forma directa, sin lugar a que el trabajador reclame indemnizaciones laborales por despido intempestivo.

Se puede apreciar que los trabajadores adquieren la estabilidad laboral luego de haber laborado más de noventa días, supuestamente tiempo suficiente para que el empleador valore las cualidades del trabajador en su puesto de trabajo. Por la emergencia sanitaria declarada a nivel mundial, y sobre todo en el Ecuador se han producido un sinnúmero a gran escala de despidos intempestivos, y prácticamente la contratación laboral ha cerrado sus puertas por la escasez económica a nivel social.

Los resultados en este trabajo de investigación muestran que la sociedad en esta época y para el futuro necesita una estabilidad laboral por lo menos a mediano plazo. Una estabilidad laboral momentánea al menos por tres años, en el que el empleador dentro de este plazo puede dar por terminado el contrato de trabajo si fuese esa su decisión y no tendrá la obligación legal de pagar indemnizaciones laborales por despido intempestivo.

Con esta nueva forma de contratación laboral propuesta en este trabajo de investigación, tiene como fin único de buscar la estabilidad laboral de los trabajadores al menos por tres años, se incrementará la contratación laboral, así como las arcas del IESS. Por lo expuesto es necesario que el orden jurídico ecuatoriano proteja al trabajador su estabilidad laboral, y cree una nueva forma de contratación laboral, en busca de la permanencia definitiva.

Los planteamientos anteriores son debatidos con los estudiantes de la carrera de Derecho, lo que permite ampliarle la visión de lo que realmente representa para el trabajador y la familia la estabilidad laboral. Los derechos que pueden ser vulnerados con el artículo 15 y cómo pueden los empleadores aprovecharse en el momento de esta situación. Aunque posteriormente el trabajador

puede reclamar, existe un tiempo perdido y un aporte financiero que incide en la economía del trabajador.

En la discusión del presente trabajo es fundamental que se observan diferentes puntos de vista de conformidad. Por ello se ha considerado necesario realizar una entrevista a un importante funcionario público que tiene la experiencia en el tema tratado, por lo que la entrevista está orientada a uno de los señores Inspectores de Trabajo de la provincia de Chimborazo. En la misma estuvieron presentes estudiantes y profesores de la carrera de Derecho de la UNIANDES. Esto forma parte de la preparación profesional de los estudiantes y fortalece las competencias de investigación. A continuación, se presentan las preguntas y respuestas del citado funcionario público.

1. ¿Considera justo que los trabajadores no tengan estabilidad laboral desde el inicio del contrato de trabajo?

Hay dos puntos que hay que analizarlos, el primero es que el trabajador goza de los derechos laborales desde el primer día de labores esté o no en periodo de prueba dentro de su contrato de trabajo. En un contrato de trabajo que tenga la cláusula especial del periodo de prueba, el trabajador tiene que demostrar en estos noventa días de prueba de que tiene la capacidad suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo, y si el trabajador no cumple con la expectativa dicha el empleador está en la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo de forma directa y sin lugar a pagar indemnizaciones laborales por despido intempestivo. El otro punto es que en los contratos de trabajo que no tengan la cláusula especial de prueba, el trabajador gozará de estabilidad laboral desde el primer día de labores. Por lo que es importante que se mantenga el periodo de prueba dentro del contrato de trabajo.

2. ¿Está de acuerdo en la propuesta de reformar el inciso primero del artículo 15 del Código de Trabajo?

Esta reforma al tiempo de duración del periodo de prueba es importante, ya que nacería una nueva forma de contratación laboral, en la que los trabajadores tendrían al menos una estabilidad laboral por tres años, el empleador se aprovecharía de esta forma de contratación para contratar por tres años y dar por terminado el contrato de trabajo sin lugar al pago del despido intempestivo. Y más aún por el estado de emergencia sanitaria aumentaron los despidos intempestivos de una forma desequilibrada y la contratación es nula, por lo que me parece importante esta reforma laboral al periodo de prueba.

3. ¿Cree usted la propuesta de reformar el inciso primero del artículo 15 del Código del Trabajo incide de forma negativa en la relación laboral?

En la actualidad el empleador si no contrata a la fuerza física laboral es porque pasado los noventa días del periodo de prueba, el trabajador adquiere estabilidad permanente, y en caso de que el empleador decida dar por terminado el contrato de trabajo, lo hará solo por las formas previstas en el Código de Trabajo o despide al trabajador sin justa causa, pero con esta propuesta de una nueva forma de contratación laboral, el empleador podrá contratar a un trabajador hasta por tres años, termina el contrato de trabajo de forma directa y sin opción a pagar indemnizaciones laborales por despido intempestivo.

4. ¿Cree usted la propuesta de reformar el inciso primero del artículo 15 del Código del Trabajo vulnera los derechos laborales?

Toda reforma en la ley es para lo venidero, por lo que en esta propuesta de reformar el tiempo de duración del periodo de prueba no hay vulneración de derechos ya que vendría a ser nueva forma de contratación laboral.

Por otra parte, de referente al mismo tema muchos dirigentes sindicales piensan que con esta reforma propuesta existiría vulneración de derechos laborales, ya que los dirigentes señalados lo que solicitan es que el periodo de prueba sea eliminado del Código del Trabajo, pero al analizar la realidad de esta reforma planteada al primer inciso del artículo 15 del Código del Trabajo, no existe ninguna clase de vulneración de derechos.

Para obtener otro punto de vista se realizaron encuestas a través de dos grupos focales a trabajadores y profesionales del derecho donde se obtuvieron los elementos que incidirían en el alargamiento del periodo de prueba. Estas encuestas fueron realizadas por estudiantes de la carrera de derecho como parte de su práctica docente bajo el auspicio de los profesores. Con estos elementos se fortalecen las competencias de comunicación, eslabón importante en todo momento. Los elementos derivados de las encuestas se relacionan a continuación:

- Mayor tiempo de estabilidad laboral
- Derechos laborales sin vulnerar
- Garantías laborales desde el primer día
- Aumento del conocimiento de las leyes laborales
- Mayor tiempo de preparación en el puesto de trabajo
- Mayor tiempo de garantías para las familias
- Se fortalecen los vínculos entre la administración y el trabajador

- Pérdida del vínculo laboral a los 3 años
- Mayor Aporte al IESS
- Cartas de recomendación para otros puestos de trabajo

La preparación de los estudiantes es continua, por lo que se les explican y enseñan técnicas para la selección de elementos que fundamenten propuestas que tengan varios elementos. En un primer momento se les enseña el Diagrama de Pareto (ver Figura 1) para conocer los elementos que pueden incidir en la modificación del tiempo de prueba de los puestos laborales. Se obtiene que los primeros seis elementos concentran el 80% de los planteamientos de los especialistas en el tema. En un segundo momento se decide aplicar un AHP Saaty para comprobar el nivel de importancia que poseen los elementos definidos por el Diagrama de Pareto.

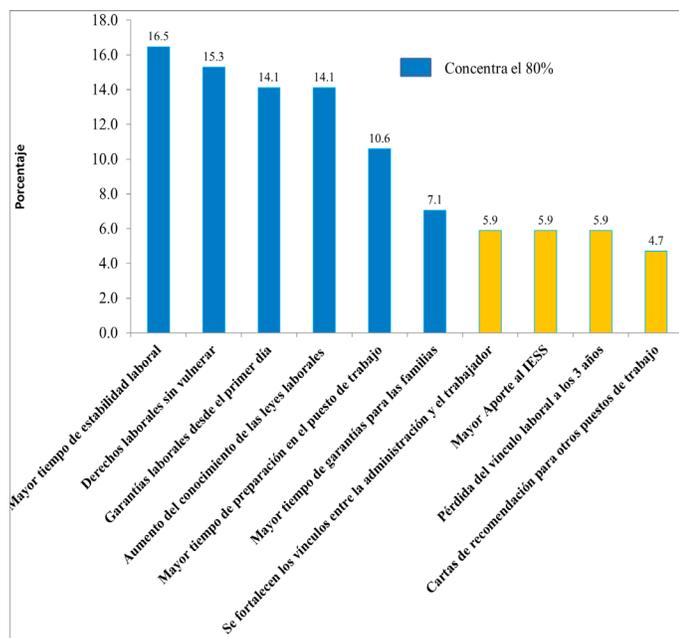


Figura 1. Diagrama de Pareto.

Fuente: Elaboración propia

El AHP Saaty aportó que el análisis de consistencia alcanzó un valor propio de 6,6520, el índice de consistencia es IC=0,13, el índice aleatorio es 1,24 al presentar el caso de estudio seis elementos y se asume de la tabla 2, y la razón de consistencia es RC=0,10. Los resultados exponen que el ejercicio fue correcto. Las Tablas 3 y 4 permiten apreciar los resultados de la aplicación del método.

Tabla 3. Matriz Normalizada AHP Saaty.

Elementos	Mayor tiempo de estabilidad laboral	Derechos laborales sin vulnerar	Garantías laborales desde el primer día	Aumento del conocimiento de las leyes laborales	Mayor tiempo de preparación en el puesto de trabajo	Mayor tiempo de garantías para las familias
Mayor tiempo de estabilidad laboral	1	3	3	3	3	5
Derechos laborales sin vulnerar	0,333333333	1	3	3	3	3
Garantías laborales desde el primer día	0,333333333	0,333333333	1	3	3	3
Aumento del conocimiento de las leyes laborales	0,333333333	0,333333333	0,333333333	1	3	1

Mayor tiempo de preparación en el puesto de trabajo	0,333333333	0,333333333	0,333333333	0,333333333	1	3
Mayor tiempo de garantías para las familias	0,2	0,333333333	0,333333333	1	0,333333333	1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Determinación de pesos de los criterios aplicando método AHP Saaty.

Elementos	1	2	3	4	5	6	PESO	A x Peso	Valores propios aprox.
Mayor tiempo de estabilidad laboral	0,39	0,56	0,38	0,26	0,23	0,31	0,356	2,41	6,7694
Derechos laborales sin vulnerar	0,13	0,19	0,38	0,26	0,23	0,19	0,229	1,59	6,9756
Garantías laborales desde el primer día	0,13	0,06	0,13	0,26	0,23	0,19	0,166	1,11	6,6837
Aumento del conocimiento de las leyes laborales	0,13	0,06	0,04	0,09	0,23	0,06	0,102	0,68	6,6298
Mayor tiempo de preparación en el puesto de trabajo	0,13	0,06	0,04	0,03	0,08	0,19	0,088	0,55	6,2706
Mayor tiempo de garantías para las familias	0,08	0,06	0,04	0,09	0,03	0,06	0,060	0,39	6,5830

Fuente: Elaboración Propia

Según en el nivel de importancia, el mayor tiempo de estabilidad laboral y los derechos laborales sin vulnerar concentran el 68% de importancia. Le continúan en el mismo orden en que aparecen reflejados en la Tabla 4 el resto de los elementos. Los resultados muestran que los elementos pueden incidir si se amplía el tiempo del periodo a prueba contemplado en el Código de Trabajo específicamente en su artículo 15 de la ley mencionada, a tres años, y se incentivaría a que el empleador contrate a una mayor cantidad de obreros o trabajadores. Es decir se extenderá la contratación laboral, ya que si se da por terminado el contrato de trabajo en este nuevo periodo a prueba, el empleador no tiene la obligación de pagar indemnizaciones por despido intempestivo, crea una estabilidad laboral al menos de tres años, y directamente la base económica del IESS crecerá, ya que una de las obligaciones del empleador es afiliar a los trabajadores desde el primer día de labores, se incrementan los aportes al IESS, por lo que con la reforma propuesta no se puede decir que exista ninguna clase de vulneración de los derechos laborales. Con lo anteriormente expuesto el estudiante fortalece las competencias técnicas de la carrera en este caso sobre derecho laboral. Los estudiantes deben tener pleno conocimiento de las normas jurídicas y de las situaciones reales que se presenten para poder interactuar de manera eficaz.

Con ello, se garantizaría por un lado que el empleador pueda contratar a los trabajadores con este nuevo periodo de prueba, pero por otro, se obtendría así una estabilidad laboral momentánea de tres años para los nuevos trabajadores contratados; y el empleador con esta nueva forma de contratación laboral, no tendrá miedo al contratar a una nueva fuerza física de trabajo ya que durante este tiempo podría terminar la relación laboral de una forma directa y sin opción a pagar indemnizaciones por despido intempestivo. Pero si la relación laboral no se ha terminado en este nuevo periodo de prueba automáticamente el contrato de trabajo será a tiempo indefinido, logra así para los trabajadores una estabilidad laboral estable y permanente.

El único fin de reformar el primer inciso del artículo 15 del Código del Trabajo es la de crear una nueva forma de contratación laboral con un solo propósito que es la de incentivar a los empleadores contraten a empleados y obreros al menos por un tiempo de tres años. Lo que les da opción de una vida mejor por este tiempo, y trascurrido este plazo dependerá del empleador y a su vez del trabajador su permanencia definitiva en su puesto de trabajo. Los estudiantes de la carrera de Derecho tanto de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, como del resto de las universidades

del Ecuador deben estar capacitados desde los primeros años de la carrera para participar en ejercicios prácticos docentes, con casos reales que afecten a los trabajadores. Deben conocer los procedimientos requeridos para realizar modificaciones a los artículos, incisos de las leyes del país. No es un proceso en ocasiones a corto plazo, pero sí es necesario que ellos conozcan cómo deben preservarse los derechos de los trabajadores.

Los estudiantes de postgrado también tienen la posibilidad de realizar aportes desde el punto de vista científico y práctico. La formación de competencias profesionales en ellos se fortalece, las competencias de comunicación desempeñan un rol fundamental en estos casos. Los estudiantes deben ser capaces y competentes para mostrar los conocimientos adquiridos y socializar tanto con profesores como con los trabajadores que se relacionen los resultados de la investigación. En estos casos se desarrolla las competencias de comunicación e investigación. En el caso que se presenta, la estabilidad laboral de los trabajadores en un periodo de tres años garantizaría una mejor estabilidad familiar y financiera. Explicar esto a los estudiantes y que ellos comprendan la importancia de trabajar con casos prácticos fortalecería los nexos entre universidad-sociedad. Actualizar la bibliografía referente al tema es fundamental para las generaciones venideras de juristas. Las competencias técnicas son de vital importancia pues es el núcleo de la formación profesional de los estudiantes.

Los profesores tienen la tarea de mostrar a los estudiantes las vías o procedimientos necesarios para llevar a cabo las modificaciones en las leyes ecuatorianas. Estos deben aplicar un modelo pedagógico basado en competencias profesionales, en las que las competencias que se creen en los estudiantes le permitan ser partícipes de su propio desarrollo y del país. Crear capacidades a través de la formación de competencias, facilita el mejor desempeño tanto de los estudiantes como de los profesores. En este modelo pedagógico la interacción entre el profesor y el estudiante es multidisciplinar e interdisciplinar, por lo que en el caso que se trabaja la presencia en estos debates de sociólogos, psicólogos, economistas, entre otros, amplía la visión del trabajo a desarrollar.

Para lograr el aprendizaje en los estudiantes con este modelo pedagógico deben cumplirse dos aspectos: “una dirigida a que el contenido del nuevo material de estudio sea potencialmente significativo para los participantes, en el sentido lógico y psicológico y el otro hace referencia a la necesidad de que el estudiante esté motivado para relacionar el aprendizaje con lo que conoce, de esta manera la motivación constituye la fuerza impulsora del desarrollo del aprendizaje”(Alarcón López et al., 2019).

Como se aprecia este modelo el centro de atención es el estudiante, tanto de pregrado como de postgrado. Estos estudios cobran mayor importancia, pues se prepara a los estudiantes ante situaciones excepcionales como es el caso de la pandemia por el nuevo coronavirus que ha enfrentado el mundo. En estos momentos la estabilidad laboral de los trabajadores adquiere una mayor relevancia, el estudiante y el profesor deben ser capaces de anticiparse a estos momentos y con la experiencia previa determinada por la COVID-19 realizar las prácticas docentes con una nueva visión previsor.

CONCLUSIONES

Con esta investigación, se ha llegado a la veracidad que en la actualidad está cerrada las puertas a la contratación laboral, ya que el mundo atraviesa una emergencia sanitaria, lo que impide una estabilidad económica en los locales comerciales o fuentes de producción, sean estas empresas o microempresas, y el motivo fundamental de que los empleadores se renieguen a contratar a trabajadores, es que pasado los noventa días de iniciado el contrato, el trabajador goza de estabilidad permanente, y si el empleador pasado los noventa días da por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, estará condenado a pagar indemnizaciones laborales por despido intempestivo. También se puede establecer que la nueva forma de contratación laboral propuesta en esta investigación, inclinaría a que los empleadores practiquen la contratación laboral, ya que en el periodo de prueba que durará hasta tres años, dicho empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo de forma directa y sin lugar a pagar indemnizaciones laborales por despido intempestivo.

Los criterios tanto de los especialistas en derecho laboral de los grupos focales como del experto, coinciden en que con la reformulación del artículo 15 del Código de Trabajo, no existirá vulneración de los derechos laborales y si una mayor preparación y estabilidad laboral del trabajador, son estos elementos los que tienen mayor nivel de importancia. El trabajador si es joven, mujer, persona con alguna discapacidad, tendrá la posibilidad de crear nuevas capacidades que le permitan un mejor desempeño en el puesto que posee o en otro si no continúa en ese puesto laboral. El desarrollo de un modelo de formación por competencias, garantiza la integralidad en el desarrollo de los estudiantes. En el caso de los de la carrera de Derecho es innegable la necesidad de que se desarrollen y sean competentes, no solo en las áreas del derecho laboral, sino en el derecho de familia, pues el ámbito laboral incide directamente en el ámbito familiar. De igual forma se podría determinar que si se establece

esta nueva forma de contratación laboral, se eliminaría en gran parte la desocupación.

La preparación de los estudiantes se fortalece con la práctica laboral. La participación de los mismos en diversas situaciones reales repercute en su formación profesional y como ser humano, y se convierten en casos de estudio para los estudiantes de años precedentes. Cuando el abogado recién graduado salga a mostrar los conocimientos adquiridos en su puesto laboral, podrá sentirse seguro de la preparación recibida en sus años universitarios, que le aplanó el camino y le hizo un profesional competente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón López, H., Torres Alfonso, A. & Carrera Morales, M. (2019). Modelo pedagógico por competencias en el contexto de la educación superior ecuatoriana del siglo XXI. *Revista Varela* 19(52), 18-32. <http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/66>
- Alteco. (2020). *Diagrama Pareto-Herramientas de la Calidad*. Jurídica. www.alteco.com/diagramas-de-calidad
- Beltrán Ayala, J. M., Acurio Hidalgo, G. F., & Alulema Zurita, P. S. (2021). Método AHP de Saaty para determinar los factores del quantum indemnizatorio por daño inmaterial en materia penal en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 249-256.
- Bravo Salinas, N. (2004). Acerca de las competencias desde un enfoque pedagógico. *ARETÉ*, 4(1), 25-43. <https://arete.iberu.edu.co/article/view/559>
- De la Cueva, M. (1999). *Derecho del Trabajo*. Heliasta S.R.L.
- Ecuador Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador Congreso Nacional. (2018). *Código del Trabajo 2005-017. Comisión de legislación y codificación del Congreso Nacional. Ecuador*. <https://www.trabajo.gob.ec/>
- García, M. A. (2018). *Curso de Derecho del Trabajo*. (Vol. Quinta edición). Ariel.
- Layedra, W. (1996). *Manual de Derecho Laboral*. OIT.
- Layedra, W. (2009). *Manual de Derecho Laboral*. Riobamba: Unidec.
- Leyva, M., & Smarandache, F. (2018). *Neutrosología: Nuevos avances en el tratamiento de la incertidumbre*. Pons Publishing Houes. Bruxelles, Belgium.
- Pinilla, A. (2011). Modelos pedagógicos y formación de profesionales en el área de la salud. *Acta Médica Colombiana*, 36(4).
- Ricardo, J. E., Rosado, Z. M. M., Pataron, E. K. C., & Vargas, V. Y. V. (2021). Measuring Legal and Socioeconomic Effect of the Declared Debtors Using The AHP Technique in a Neutrosophic Framework [Article]. *Neutrosophic Sets and Systems*, 44, 357-366. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85116161925&partnerID=40&md5=948dae6f450340530ee8e2095525636b>
- Saaty, T. L. (2008). Decision making with the Analytic Hierarchy Process. *International Journal of Services Sciences*, 1(1), 83-98. doi: 10.1504/IJSSCI.2008.017590
- Tabares Urrea, N., Ramirez Flores, G., & Osorio Góez, J. C. (2020). AHP Difuso y Topsis para la selección de un proveedor 3PL considerando riesgo operacional. *Revista EIA*, 17(33), 1-17.
- Toapanta Orbea, L. A., Leyva Vazquez, M., & Hechavarría Hernández, J. R. (2021). AHP Applied to the Prioritization of Recreational Spaces in Green Areas. Case Study: Urban Area of the El Empalme Canton, Ecuador. In *Advances in Intelligent Systems and Computing (Vol. 1213)*, pp292-297. AISC.
- Vásquez López, J. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Cevallos. Jurídica.
- Villanueva, L. K. B., Intriago, D. A. V., Gómez, L. K. Á., & Morán, A. M. I. (2020). Business Plan for Entrepreneurs, Actors and Organizations of Social and Solidarity Economy based on Neutrosophic AHP-SWOT. *Neutrosophic Sets and Systems*, 37(1), 27.