

# 01

**EL PERÍODO DE PRUEBA**  
EN EL CONTRATO LABORAL DE ACUERDO AL  
ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO

# EL PERÍODO DE PRUEBA

## EN EL CONTRATO LABORAL DE ACUERDO AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO

### THE TRIAL PERIOD IN THE LABOR CONTRACT ACCORDING TO THE ECUADORIAN LEGAL ORDER

Erick Daniel Jácome-Villavicencio<sup>1</sup>

E-mail: [ejacome4@indoamerica.edu.ec](mailto:ejacome4@indoamerica.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2927-8546>

Ana Cristina Pachano-Zurita<sup>1</sup>

E-mail: [anapachano@uti.edu.ec](mailto:anapachano@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

<sup>1</sup> Universidad Indoamérica. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Jácome-Villavicencio, E. D., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El período de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 6-14.

#### RESUMEN

El impacto que tiene el contrato a prueba y sus consecuencias negativas laborales, como el desempleo dejando sin sustento a las familias es alarmante ya que es cierto que nuestro Código de Trabajo en su art 15 establece que el período de prueba con una temporalidad máxima de 90 días. Esta es una figura que inobserva y no precautela principios y derechos inherentes e intangibles de los trabajadores. Los mismos que están debidamente delimitados en la Constitución ecuatoriana, ya que de manera unilateral el empleador dará por terminada la relación laboral y en este caso los trabajadores no podrán reclamar ningún estipendio económico, a diferencia de los otros contratos como el indefinido que si el empleador da por terminado la relación laboral se configura un despido intempestivo y de tal modo el trabajador no estaría perdiendo varios derechos como con un contrato a prueba. Se plantea entonces, como objetivo general: Analizar cómo los Contratos de prueba no generan estabilidad laboral, vulnerando así, principios laborales, lo cual se logra a través de un enfoque metodológico cualitativo y métodos tales como, el analítico-sintético, el histórico- lógico y el inductivo.

#### Palabras clave:

Derechos, principios laborales, prueba, trabajadores.

#### ABSTRACT

The impact of the trial contract and its negative labor consequences, such as unemployment, leaving families without livelihood, is alarming since it is true that our Labor Code in its article 15 establishes that the trial period with a maximum temporary period of 90 days, this is a figure that ignores and does not protect the inherent and intangible principles and rights of workers. The same ones that are duly delimited in the Ecuadorian Constitution, since unilaterally the employer will terminate the employment relationship and in this case the workers will not be able to claim any economic stipend, unlike other contracts such as the indefinite one that if the employer terminates the employment relationship, an untimely dismissal is configured and in this way the worker would not be losing several rights as with a trial contract. It is then proposed, as a general objective: Analyze how test contracts do not generate job stability, thus violating labor principles, which is achieved through a qualitative methodological approach and methods such as analytical-synthetic, historical-logical and inductive.

#### Keywords:

Rights, labor principles, test, workers.

## INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo históricamente ha sido desarrollado por las falencias de los mecanismos derivados del derecho civil, es decir, que al desenvolverse este tipo de ciencia jurídica en una rama general y no específica, recae la necesidad social y jurídica en elaborar una normativa directa enfocada a las relaciones laborales, derecho civil que, al ser una rama que engloba un amplio repertorio normativo no prevé de observaciones concretas en lo concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleados en congruencia al principio de autonomía contractual.

Al tratar sobre el principio de autonomía contractual, siendo este fundamento normativo laboral aquel que sostiene una igualdad en la que se ubican los entes contractuales. Sin embargo, al establecer una igualdad al momento de solucionar discordias laborales, ya sea entre la parte que va a realizar la prestación de servicios, o a su vez la parte empleadora que necesita de esta prestación de servicios lícitos, será imperativo tener presentes varios principios, teniendo como uno de más relevantes al principio tuitivo que procure cuidar los intereses laborales, sin que ninguna de las partes resulte perjudicada.

Es así como, el derecho laboral tiene como estructura primordial principios que lo diferencian de otras ramas del derecho, que, según Nardini (2018), se basa en principios como son el protector, primacía de la realidad y de irrenunciabilidad. Sin embargo, la vulneración de estos en el periodo de prueba por la inobservancia de los entes contratantes, como de los mismos legisladores ocasionan perjuicios para los trabajadores no solo en el ámbito laboral, sino también en lo personales, tomando en consideración que el trabajo dignifica al hombre, al mejorar en todo aspecto su desarrollo socio-económico.

Una vez aclarado esto, es necesario, identificar en el código de trabajo, sobre qué tipos de relaciones contractuales tienen inmersión en el periodo de prueba, delimitando los que se encuentran estipulados en la legislación ecuatoriana. Además, este tipifica los elementos necesarios para configurar una relación laboral, siendo que el contrato a prueba se puede celebrarse por una sola ocasión entre las mismas partes contractuales, sabiendo que dicha instancia probatoria temporal tendrá una duración máxima de 90 días. Figura jurídica que arriesga la estabilidad laboral y genera una libertad despiadada que favorece a los empleadores, precautelando los beneficios empresariales sobre aquellos de los trabajadores.

A pesar de que el contrato a prueba se encuentre establecido en el ordenamiento legal y resguardado por aquellos principios y derechos inherentes a los trabajadores, conlleva a una amplia vulneración por cuanto, la misma violenta el principio de continuidad, intangibilidad entre otros, ya que este tipo de contratos da la facultad al empleador para que de forma unilateral y en ocasiones de

manera arbitraria, se de por terminada la relación laboral, y en este caso no se lleve a cabo una liquidación idónea para el trabajador, por cuanto algunos rubros de derecho como de transacción no se generaran al quebrantarse su vínculo contractual.

Es inconcebible que al momento de establecer un vínculo laboral, por cuanto, ambas partes necesitan una de otra para la ejecución o necesidad que se generan en el trabajo, se establezca un periodo a prueba ya que desde un principio se está poniendo limitaciones, por cuanto el trabajador, a pesar de demostrar que se encuentra apto y tiene todas las habilidades para la ejecución de las labores el empleador, desde su postura y en base a su beneficio propio genere lapsos temporales para el trabajador y de esta manera el patrono pueda renovar cada 90 días al personal.

La estabilidad laboral, muy aparte de ser el resultado del desempeño expresado por un trabajador, estará delimitada en base a la modalidad de contratación en la que se vaya a desenvolver el empleo, ahora bien, el contrato a periodo de prueba, por su particularidad de la temporalidad, no está libre de convertirse en una modalidad laboral permanente. Recalcando que, si bien las partes tienen libertades al momento de estipular sus necesidades y requerimientos en un contrato, estas deberán registrarse a una normativa que delimitara dichas estipulaciones, precautelando intereses de ambas partes contractuales (Quiloango, 2014).

## DESARROLLO

Según Cabanellas (2006), que en su obra -Diccionario jurídico elemental- menciona que el contrato de trabajo es “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa” teniendo como resultado de esta relación contractual un beneficio bilateral, misma que entrega una remuneración a cambio de un disfrute laboral específico, teniendo una relación de dependencia y desarrollando el actuar laboral de manera lícita.

De manera concisa, el contrato laboral es la relación que da como resultado la prestación de servicios lícitos por parte del trabajador, obrero u empleado, que tengan una retribución económica, bajo un ámbito de dependencia, recompensa que será otorgada por la persona que solicita el servicio, es decir, el empleador, patrono u patrón.

Al entablar la dependencia como factor primordial para establecer la validez de un contrato se tendrá que delimitar cuales son los elementos necesarios para dar por sentada una dependencia laboral, que, según lo estipulado en el art 8 del Código de trabajo dando surgimiento a la relación laboral cuando: Existe un convenio; La prestación de servicios es lícita y personal; surge dependencia; existe retribución económica pactada en contrato (Urquiza, 2015).

El mismo código de trabajo en su artículo 15 sobre los contratos a prueba, establece que, en todo contrato de plazo indefinido, este lapso temporal “podrá” estar inmerso, recalcando que el tiempo máximo de duración será de 90 días, no obstante, en el caso de requerir un trabajador para el sector de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, este periodo de probatorio tendrá un máximo de hasta 15 días. Por lo cual resulta indispensable determinar a qué se refiere la normativa por la relación contractual sin límite temporal.

Según lo delimitado por el nombre mismo, con “indefinido” se entiende que esta clase de contratos son aquellos en los cuales no se define su tiempo de duración, por ende, es un tipo de relación contractual recurrente en la mayoría de ocasiones por empresas grandes y negocios estables, que pudieren por su posición tener un carácter de permanente y así, brindar una estabilidad y continuidad laboral.

Según Quiloango (2014), existe maneras de configurarse este tipo de contrato característico por su no temporalidad definida, teniendo las siguiente:

- Cuando en el debido contrato no se fija una temporalidad.
- Cuando en temporalidad definida se fije a menos de un año, o a su vez una duración mayor a los dos años.
- Cuando de manera expresa tanto empleador como trabajador acuerdan la duración del contrato como indefinida
- Cuando ha concluido la etapa probatoria temporal máxima de noventa días y el trabajador continua en el trabajo.

Laboralmente, la necesidad de recurrir a un trabajo, surge de la obligación social de desempeñar una función específica por un tiempo establecido o a su vez indefinidamente, con el fin de generar un propósito y surgimiento económico tanto del sector empresarial como de los trabajadores dependientes de rédito proveniente de esta relación, de esta forma las cualidades desenvueltas por parte de los empleados son de indispensable análisis por parte del contratante para la continuidad y permanencia en las labores, es de esto que nace el periodo de prueba que, dependientemente de la legislación del país en que se desenvuelva durara un cierto tiempo y tendrá como fin esta evaluación de aptitudes hacia los laborantes.

Asquerino (2017), define a este periodo de prueba como aquel que fue creado para satisfacer intereses tanto de trabajadores como de empleadores, con la característica de poder desvincularse de esta relación sin temor a percibir una indemnización económica hacia la parte afectada, o, en su caso sin generar una causa jurídica demandable, pudiendo desistir en cualquier momento en que se esté cursando esta etapa probatoria laboral.

La legislación ecuatoriana antes de su última modificación realizada el 4 de noviembre del 2021, estipulaba que el periodo de prueba es una etapa que debía estar incluida en todos los contratos que tengas un tiempo definido con duración mínima de un año, así, como en todos los contratos de tiempo indefinido. A partir de esta modificación se excluye al contrato definido, dejando únicamente al de temporalidad indefinida como aquel en el que obligatoriamente se debe incluir el periodo de prueba. En lo que no varía esta normativa específica de los trabajadores, es que el periodo de prueba es una figura contractual que deberá ser incluida en toda relación laboral que haya iniciado por primera vez y única entre el mismo empleador y trabajador.

Con “única” la normativa laboral en el inciso tercero, artículo 15, se refiere a que no podrá existir periodo de prueba cuando a un particular que ya haya desempeñado una labor, se lo volviese a requerir en la misma empresa o por el mismo empleador, con el fin de generar la relación contractual nuevamente.

En el mismo articulado del código laboral, se expresa que el porcentaje a respetar de trabajadores en periodo de prueba será el de 15% del total de los mismos. Siendo el caso de existir empresas que diversifiquen sus actividades. Dicho porcentaje quedara absuelto por el plazo de 6 meses después de iniciadas dichas actividades.

Ahora bien, el periodo de prueba, cuando el particular que vaya a prestar un servicio sea una mujer embarazada, ni aun por estar situado por su condición en un grupo de atención prioritario constitucionalmente reconocido, se libra de la precaria estabilidad laboral que configura el periodo de prueba, situando a las gestantes en una clara vulneración de derechos no solo laborales. Una vez delimitada las formas en las que se presenta el periodo de prueba en las diferentes modalidades existentes y señaladas en la legislación, es menester entablar las características de dicho periodo probatorio reconocido por la temporalidad, que según Córdova (2017), son:

- Aplicable a todos los contratos de temporalidad indefinida
- Finalización de la relación laboral de manera libre y unilateral en cualquier momento dentro del lapso temporal establecido.
- Periodo de prueba podrá tener una temporalidad máxima de 90 días, mientras que para el caso de “contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar” este tiempo no podrá ser mayor de 15 días.
- No puede realizarse más de una vez entre las mismas partes contractuales.
- No existe distinción para la terminación de este tipo de contratos ya sea por discapacidad, adulto mayor o mujer embarazada.

En Colombia, precedido por la constitución política del año 1991 escuda al trabajo como un derecho fundamental que

debe ser asegurado y fomentado por el Estado, guiándose en convenios y tratados internacionales y por supuesto como norma específica teniendo al código sustantivo de trabajo, buscando que los pactos empleado-patrono satisfagan los requerimientos delimitados por ley.

En Colombia como norma específica, en materia laboral, se rige ante el -Código Sustantivo de trabajo-, el mismo que en su art. 76 define a este periodo de prueba como una etapa evaluatoria sobre las aptitudes que va a desenvolver el trabajador en el tiempo que debe ser pactado por las partes, estableciendo como un máximo de este periodo el de dos meses.

En el caso de establecer un contrato a tiempo fijo de duración inferior a un año, el período probatorio no podrá exceder la quinta parte del tiempo estipulado, teniendo una duración máxima de dos meses. Manteniendo una similitud a lo estipulado en el Ecuador, puesto que este período de prueba en caso de haber contrataciones sucesivas entre el mismo empleador y trabajador no tendrá validez la etapa probatoria contractual sino solo en la primera vez que se suscriba.(Colombia. Ministerio del Trabajo, 2011).

Hablando de otro país de habla hispana, España maneja el "Código laboral y de la seguridad social" que es una normativa mejor desarrollada en el sentido explicativo, recalcando la finalidad del periodo de prueba como una etapa laboral en la cual el empleador y trabajador se conocerán entre sí, en su art 14, señala que el este tiempo probatorio podrá tener una duración de acorde a lo establecido en convenios colectivos.

En el caso de técnicos titulados este tiempo podrá ser de hasta 6 meses y dos meses en los demás trabajadores, cuando la empresa no tenga menos de veinticinco trabajadores el lapso laboral de prueba será de máximo hasta tres meses. En el caso de darse contratación para el tiempo no mayor a seis meses el periodo de prueba deberá durar no más de un mes (España. Boletín Oficial del Estado, 2021).

a república de Argentina, laboralmente se encuentra normatizado por la -Ley de contrato de trabajo- expresamente en el artículo 92 bis, delimita al período de prueba a una temporalidad máxima de tres meses, teniendo igualdad a las demás legislaciones, en la manera de terminación de esta relación, refiriéndose a esta como la culminación "sin expresión de causa" durante el margen temporal establecido.

Legislación laboral que, de manera concisa en un total de siete numerales regulariza la utilización del período de prueba, generando múltiples similitudes normativas con la regulación laboral ecuatoriana. Se establece que esta etapa solo puede ocurrir una vez entre un mismo trabajador o empleador. Estipulación que es igual a la determinada en el inciso 3 del código de trabajo ecuatoriano.

Ahora bien, en la normativa laboral argentina se definen a los trabajadores de manera expresa delimitando lo siguiente, art 92 bis numeral 2 "El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.", Fundamento que debería ser adaptado en el entorno laboral internacional en defensa del abuso generado por la parte empresarial, utilizando inescrupulosamente esta etapa probatoria temporal para así generar inestabilidad y discontinuidad en el trabajo al momento de renovar una misma plaza laboral en distintas ocasiones.

Además de brindarle protección a los trabajadores en caso de existir accidentes o enfermedades que fueran causa del trabajo desempeñado, protección que durara por el tiempo que el periodo de prueba este en vigencia (Ley de contrato de trabajo, 1978).

En la Revolución francesa, la clase trabajadora, por la ausente regularización y protección existente en aquellos tiempos, de la mano del avance industrial y tecnológico, se vio situada en una posición desfavorable soportando tratos inhumanos, abuso laboral y desempleo.

En dicha época histórica recordada con desprecio para el sector obrero, se les reconocía como al resto de la sociedad los derechos sociales y políticos, más no existía un precedente normativo que defienda a los trabajadores, mismos que tenían jornadas laborales en situaciones precarias de entre doce y catorce horas diarias, sin ningún respaldo por motivo de accidentes al momento de manejar la maquinaria y claro está, por el contexto, con un salario indigno. Tras la revolución y al mando del último rey de Francia (Luis Felipe) en el año 1830, los trabajadores ya no pedían, sino exigían derechos y garantías referentes al trabajo, buscando eliminar cualquier manera de explotación dirigida a los laborantes (Escandón, 2018)

Según Santillán (2017), los principios jurídicos, son "enunciado normativo que estando en un ordenamiento jurídico, produce efectos en el ejercicio del derecho cuando el mismo es aplicable al caso concreto en el que se está tratando" es decir, son una base jurídica fundamental, que no solo en la rama del derecho laboral, fungen como pensamientos directores de la normativa a la que se dirijan.

En la constitución ecuatoriana en el art 326 se delimitan garantías hacia los trabajadores, protegiendo así derechos fundamentales de los mismos en busca de una adecuada remuneración, priorizando la seguridad jurídica según lo establecido en la constitución en observancia y a sabiendas de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos concernientes a los trabajadores.

Los principios laborales que se ven afectados directamente con el periodo de prueba que, por su estipulación

tiene la facultad de terminar de manera abrupta la relación entre empleador y trabajador, siendo son los siguientes: In dubio pro-operario; de continuidad; protector; intangibilidad; irrenunciabilidad y obligatoriedad de trabajo.

### Principio In dubio Pro-Operario

Principio jurídico que, de manera concisa, es aquel que cuando existiere conflicto al momento de interpretación de la norma, en base a esta, se le otorgara favorabilidad al empleado (Quiloango, 2014).

Según el -Estatuto de los Trabajadores- norma que en España reúne y regula fundamentos jurídicos concernientes a relaciones laborales expresa que, en caso de conflicto entre dos o más legislaciones laborales, se deberá resolver el conflicto en favorabilidad para el trabajador.

Estipulado directamente en la Constitución en su art. 326 numeral 3 que textualmente sostiene: *“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 personas trabajadoras”* (Ecuador Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Observada de esta forma, se violenta dicho principio en el periodo de prueba, puesto que al estipularse el libre desistimiento de la relación contractual probatoria de un trabajador, esta genera un conflicto por la arbitrariedad de la decisión, teniendo la obligatoriedad de recurrir a la norma superior que, en defensa de los principios y garantizando bienestar a la parte contractual históricamente es la vulnerada, se deberá preponderar la continuidad laboral y pleno trabajo según lo estipula la constitución en su art. 326 numeral 1.

### Principio de Continuidad

La continuidad laboral se entiende como aquella dependiente del tiempo al cual se extienda el contrato de trabajo, en búsqueda de beneficios ya sean internos o externos. Siendo los internos aquellos que presta la empresa o empleador hacia el trabajador, como son: licencias, anticipos salariales, jubilación, mientras que por externos se entiende como los resultantes de prestar un servicio a cambio de una remuneración, la cual como objetivo tiene el crecimiento personal, ya sea económica o socialmente, obteniendo a largo plazo bienes y servicios que mejoren la calidad de vida y su situación económica.

Para (Palacios (2021), la continuidad “es un principio implícito no escrito” puesto que con permanencia se entiende que el trabajador tiene una antigüedad, por ende, algunos beneficios se adquieren con esto, como es el caso de las vacaciones anuales, que, a partir de su quinto año, adicional a lo establecido legalmente (15 días), se adiciona un día por año, o a su vez el caso de existir una contratación colectiva en donde se acuerdan más beneficios por antigüedad.

Definiendo de manera concreta, el principio de continuidad es aquel que busca garantizar la estabilidad en el empleo, generando una tranquilidad y por consiguiente un mejor rendimiento del obrero, manteniendo su labor hasta el momento de darse una jubilación o siendo el caso la incapacidad laboral correctamente demostrada, mientras no existan causales suficientes para terminar la relación laboral entre empleado y empleador (Palacios, 2021).

### Principio protector

Fundamento jurídico que surge en base a la desigualdad existente entre trabajador y empleador, puesto que siendo uno el recurrente de mano de obra o prestación de servicios, en calidad de dueño o patrono, está en una posición de beneficio por la necesidad del laborante a recibir un rédito económico proveniente del desempeño laboral, es decir, existe una subordinación técnica y financiera.

En el Código de Trabajo ecuatoriano textualmente en su art. 5 establece que “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportunas y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.” Brindando los mecanismos jurídicos que garanticen y promocionen el actuar de las autoridades frente a posturas arbitrarias que desemboquen en el abuso laboral.

Es imperativo recalcar que el principio protector se pronuncia como la columna vertebral de la normativa, dirigida a proteger a los empleados teniendo como objetivo primordial equiparar la desigualdad y brindar un resguardo jurídico benéfico hacia el sector trabajador.

Un mecanismo de protección hacia los trabajadores, es la obligación del inspector de trabajo a revisar si las condiciones y requerimientos en las que se está desarrollando la labor sean las adecuadas, esto mediante inspecciones que tendrán como resultado el cumplimiento de lo necesario legalmente, en respuesta a las garantías y obligaciones patronales. (Palacios, 2021).

### Principio Intangibilidad

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua a la intangibilidad se la define como aquello que “no debe o no puede tocarse”. Que siendo utilizable en derecho laboral comprende la continuidad o progresividad de la normativa en la que estén inmersos derechos. Teniendo como objetivo principal el no desmejore ni mala manipulación de beneficios y condiciones de los empleados, caso contrario, se violaría lo delimitado constitucionalmente. (Vizcaino, 2019).

Correspondiente a materia laboral, los diferentes principios creados en pro de los trabajadores se utilizan para intermediar y equiparar mediante regulación a las dos partes laborales, tratando de llegar al cumplimiento del englobante de normativas, fundamentos, principios y derechos que surgen en esta rama del derecho, impulsando

una convivencia y goce laboral en observancia de la ley (Pérez, 2018).

En la constitución se encuentra este principio laboral en el art. 326 numeral 2 “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Además, la Corte Constitucional menciona que ninguna norma puede menoscabar los derechos entregados a los trabajadores (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

### Principio de Irrenunciabilidad

En la doctrina se define a este principio como *“la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”* (Plá Rodríguez, 1978). Además, en lo referente a legislación ecuatoriana, en el Código de trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2018) sobre la irrenunciabilidad, estipula que *“los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*.

Principio que además conlleva de manera concreta a la irrenunciabilidad y no desapego de normas, principios y derechos expresados en la constitución y la ley, dejando sin efecto toda renuncia pronunciada que separase de las protecciones jurídicas expresadas en un estado constitucional de derechos a favor de los trabajadores.

Principio que establece un método con el fin de no permitir la vulneración de derechos hacia los empleados, que, pudieren surgir por condiciones sociales, económicas o de cualquiera otra índole que sitúen a este en una posición desfavorable, que impulse a los trabajadores a permitir acuerdos que conlleven renuncias de derechos (Vásquez, 2018).

De acuerdo a lo escrito por Domo (2022), este fundamento normativo, busca el cumplimiento de derechos dirigidos a los trabajadores, evitando que el no conocimiento, engaño o mediante petición del trabajador, se desestime del goce de estos derechos laborales, mismos que están debidamente estipulados en la constitución ecuatoriana en su artículo 326, numerales 2 y 11, señalando lo siguiente: *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”*. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

### Principio de Obligatoriedad del trabajo

En la esfera social actual, el acceso a un trabajo es visto como una obligación, por la necesidad del rédito proveniente de la prestación de servicios, cuando este tiene que verse como un derecho. Se ha dicho además que el trabajo es motivo de satisfacción y realización personal, que tiene como resultado el buen vivir de quien lo desarrolla y por consecuente de su entorno dependiente.

Principio que nace de la necesidad de las personas para mantener un equilibrio social y económico adecuado a las exigencias de cada ciudadano, teniendo como objetivo el beneficio social y personal al momento de desenvolver un aporte laboral específico, que además dignificara al hombre.

El Art. 2 del Código del Trabajo ecuatoriano en su Inc. 2 establece que “el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”. Es decir, mientras se desarrolle en un ámbito de respeto de los derechos del resto de personas y con apego a la moral sin ilicitudes será obligatorio.

La interrupción repentina y sin previo aviso en una relación laboral genera una reacción jurídica como es el caso de indemnizaciones, que protegen al contratado de ciertas actitudes arbitrarias, buscando una separación laboral libre. Actuar que inobservase garantías para los trabajadores como es el caso de la permanencia, continuidad y estabilidad laboral (Quiloango, 2014).

Según Cabanellas (2006), el principio de estabilidad laboral es aquel que *“consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias”*, por lo que resulta de suma importancia agregar que este principio está relacionado con la economía del trabajador que sirve en mucho de los casos para la subsistencia de su familia, recurriendo a la premisa siguiente: “el vivir hoy y en el mañana es la certeza del presente y del futuro” puesto que al asegurar y defender una prolongada relación laboral, precautelando el bienestar no solo del empleado sino de su entorno dependiente.

Alcívar (2014), define a la estabilidad laboral como aquella encaminada a tener una firmeza en las relaciones jurídicas además de un trabajo estable con miras al presente y al futuro. Sentada una base sobre la definición según el autor se puede decir que la estabilidad laboral es aquella que busca un sinergismo positivo entre las partes contractuales con beneficios para la sociedad, por lo cual el cumplimiento de este principio constitucional busca la satisfacción de los trabajadores, de laborar sin angustia o preocupación alguna que pueda afectar en su correcto desempeño.

En el período de prueba, la legislación ecuatoriana no recurre al principio de legalidad y supremacía constitucional ya que permite la interrupción abrupta de la relación laboral estableciendo que cualquiera de las partes puede dar por terminado libremente esta relación durante el período de prueba.

El numeral 1 del Art. 326 de la y eliminará el subempleo y desempleo, desprendiéndose de esta disposición constitucional la estabilidad laboral (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008).

Siendo la estabilidad laboral un principio que deriva de lo estipulado en la Constitución teniendo carácter inalienable, es decir, no se pueden trasladar el goce de los mismos hacia otra persona, y por ende, no se pueden privatizar en beneficio de particulares, en este caso el sector contratante. Priorizando los beneficios empresariales, generando una renovación constante de una misma plaza laboral con ayuda de este periodo de prueba que lo respalda.

Al tener esto presente es importante aclarar qué la relación laboral entre las partes contractuales no termina una vez concluida una actividad, siendo el caso de los contratos pactados a un tiempo definido, o que a su vez se alargan de manera indefinida, puesto que la relación laboral no será circunstancial en estos casos, buscando lo contrario y generar un rédito laboral prolongado y eficiente. Es por esto y que en pro de los empleados se elimina la facultad de involucrar un periodo con tiempo definido, mismo que tenía una duración mínima de 1 año o máxima de dos años, periodo en el cual se podía interponer un periodo de prueba, lo que generaba una estabilidad aun mayor a la ya existente.

Encaminada la estabilidad del empleado en sus labores, se generará un mayor goce de las aptitudes del trabajador, puesto que al sentirse este en una posición favorable no solo para el sino para su entorno dependiente del rédito económico, surge un aprovechamiento de ambos lados dependientes de esta relación por el sentimiento de seguridad y tranquilidad que percibe el empleado al tener una estabilidad. Caso contrario se ve reflejado en los trabajadores al cursar un periodo de prueba, ya que al ser el tiempo demasiado corto para demostrar sus aptitudes, estos mismos se colocan en una posición de nerviosismos, incertidumbre, inseguridad y desesperación por el desconocimiento de su continuidad en un empleo, además el afán de demostrar las cualidades en muchas ocasiones juegan un papel en contra, para así seguir su normal desenvolvimiento y desarrollo en la sociedad, que, necesariamente es reflejo de una estabilidad laboral.

Cabe recalcar que, en la normativa internacional según lo enunciado por la Organización Internacional del Trabajo, se establece que ninguna relación laboral podrá ser terminada sin que exista precedente alguno que sea suficiente y legalmente justificado, ya sea por conducta, incumplimiento o diferentes necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento, etc.

## CONCLUSIONES

Tras la investigación realizada, se concluye que el periodo de prueba en la legislación ecuatoriana, si bien, para la parte laborante no respeta principios constitucionales dirigidos hacia los trabajadores, que una vez repasados son: In dubio pro operario; Continuidad; Tuitivo; Intangibilidad; Irrenunciabilidad; Obligatoriedad del trabajo; Estabilidad laboral. Que según lo establecido en el art 326 numeral

2 de la constitución del Ecuador y por su carácter laboral serán los irrenunciable e intangibles, siendo vulnerados por lo que no se responde al principio de legalidad y supremacía constitucional por la terminación abrupta de la relación laboral.

Periodo probatorio temporal que tiene como fin analizar las aptitudes y capacidades de un particular para desarrollar una actividad remunerada, que, de la misma manera, busca comprobar si estas cualidades son las requeridas por el empleador para satisfacer su vacío empresarial, generando así una satisfacción bilateral.

Figura que además fue creada para contrastar la limitación en la capacidad de contratación y por ende la terminación de una relación laboral, dando la facultad al sector empresarial de terminar dicha correspondencia laboral de manera libre sin que exista perjuicio posterior, esto para ninguna de las partes.

El periodo de prueba como mecanismo laboral resulta inconstitucional por la vulneración de principios y derechos de los trabajadores, poniendo en situación de peligro la estabilidad laboral. En ocasiones la falta de empleo es dirigida hacia jefes de hogar o a su vez, personas que son el sustento financiero del mismo. Lo que acarrea el aprovechamiento de la parte empleadora por la situación probatoria contractual establecida a una temporalidad máxima de 90 días según el Código de Trabajo Ecuatoriano, dando la facultad de terminar dicha relación sin generar una acción jurídica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcívar, B. (2014). *Estudio jurídico y doctrinario al código de trabajo art 172 numeral 1 y art 326 numeral 1 de la constitución de la República del Ecuador*. (Trabajo de titulación). Universidad Nacional de Loja.
- Asquerino, M. (2017). *El periodo de prueba en las relaciones laborales especiales*. Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo Y Bienestar Social, 139, 181-213.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario jurídico elemental*. He-liasta.
- Colombia. Ministerio del Trabajo. (2011). Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Córdova, R. (2017). *El derecho de trabajo de mujeres embarazadas y los contratos a plazo indefinido en periodo de prueba*. (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Domo, I. (2022). *Reducción emergente de la jornada de trabajo y el principio de irrenunciabilidad de los derechos*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena.

- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Escandón, E. (2018). Los principios constitucionales del derecho del trabajo y su aplicación en el Ecuador. (Trabajo de titulación). Universidad del Azuay.
- España. Boletín Oficial del Estado. (2021). *Código Laboral y de la Seguridad Social*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/abrir\\_pdf.php?fich=093\\_Codigo\\_Laboral\\_y\\_de\\_la\\_Seguridad\\_Social\\_.pdf](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_.pdf)
- Nardini, G. (2018). Código del trabajo y seguridad social: necesidad, oportunidad y contenido. *Necesidad*, 100, 213-229.
- Palacios, D. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad; Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pérez, L. (2018). *El procedimiento abreviado y la garantía básica constitucional de la no autoincriminación*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato.
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. (Trabajo de titulación). Universidad Central del Ecuador.
- Santillán, L. (2017). *Idiomática, oratoria forense y litigación oral*. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Urquiza Guevara, M. (2017). Análisis de la sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia.- Sala Laboral. Juicio laboral No. 902-2011 sobre recurso de casación. *Foro: Revista De Derecho*, (24), 121-127.
- Vásquez, V. (2018). *Las transacciones laborales en los centros de mediación como ejercicio del principio de transigibilidad: control de legalidad y su impugnación para la vigencia del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores actualmente en el Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca.
- Vizcaino, D. (2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar.