UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.

CARRERA DE DERECHO.

TÍTULO:

"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO".

TESIS PREVIO A OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR:

David Samuel Veloz Hurtado.

DIRECTORA:

Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado. Mg.

Loja-Ecuador.

2014.

CERTIFICACIÓN.

Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado. Mg.
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO EN LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Haber revisado la presente tesis titulada **"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO",** de la autoría del señor postulante DAVID SAMUEL VELOZ HURTADO presentada como requisito previo a la obtención del Título de Abogado, por lo que una vez que he verificado el cumplimiento de las observaciones y sugerencias realizadas de mi parte y de las normas reglamentarias vigentes, autorizo su presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Loja, 30 de julio del 2014.

.....

Dra. Mg. Paz Piedad Rengel Maldonado.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, DAVID SAMUEL VELOZ HURTADO declaro ser autor(a) del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTOR: DAVID SAMUEL VELOZ HURTADO

FIRMA:.....

CÉDULA: 1900604909

FECHA: Loja, Octubre de 2014

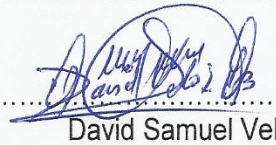
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, David Samuel Veloz Hurtado, declaro ser autor de la tesis titulada **"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO",** Lineamientos propósitos, como requisito para optar al grado de ABOGADO: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repertorio Digital de la Institución:

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 23 días del mes de octubre del dos mil catorce. Firma el autor.



Firma:.....

Autor: David Samuel Veloz Hurtado
Cedula: 190060490-9
Dirección: Zamora, El Pangui Av.,Luis Imaicela y Sor Francisca
Teléfono: 0981039990
Correo: david_sam@hotmail.es

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de Tesis: Dra. Mg. Paz Piedad Rengel Maldonado

Tribunal de grado

Dr. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso. Mg.	Presidente del tribunal
Dr. Abg. PhD. Stalin Blacio Aguirre. Mg. Sc.	Miembro del tribunal
Dra. María Antonieta León Ojeda Mg. Sc.	Miembro del tribunal

AGRADECIMIENTO.

Expreso mi más gran agradecimiento a los grandes impulsores de mi existir, mi creador y mi familia.

Dejo constancia de mi perenne gratitud a la universidad Nacional de Loja, a la modalidad de estudios a distancia, que me ha permitido acceder a una educación superior con los más altos niveles de enseñanza.

A la “Carrera de Derecho”, en la persona de sus dignísimas autoridades, expresando mi gratitud a los brillantes catedráticos que han participado en mi formación profesional y de manera especial a la Dra. Mg. Paz Piedad Rengel Maldonado, que con mística y dedicación digiera el presente trabajo de tesis.

Finalmente termino agradeciendo a mis padres, hermanos, esposa e hijos, quienes me han sabido apoyar incondicionalmente para terminar con éxito mi carrera.

El Autor

DEDICATORIA.

El presente trabajo investigativo lo dedico a Dios Todopoderoso por haberme protegido y guiado a través del presente trabajo.

Me es grato también dedicar a todas aquellas personas que día a día me han apoyado en forma incondicional para lograr lo que siempre he buscado *"ser una persona útil a la sociedad*", en especial a mis padres, mi esposa y mis dos hijos, quienes han sido la inspiración y el pilar fundamental para culminar exitosamente la presente investigación.

David Samuel Veloz Hurtado

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN
AUTORÍA
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS
AGRADECIMIENTO
DEDICATORIA
ESQUEMA DE CONTENIDOS
1. TITULO
2. RESUMEN
2.1. Abstract
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
4.1. MARCO CONCEPTUAL
4.1.1. Derecho al Trabajo
4.1.2. Trabajador o trabajadora
4.1.3. Empleador
4.1.4. Personas jurídicas de derecho público
4.1.5. Representantes legales o autoridad nominadora
4.1.6. Despido intempestivo
4.1.7. Abandono de trabajo
4.1.8. Contratos
4.1.9. Sanciones
4.1.10. Vulnerar
4.1.11. Indemnización
4.1.12. Reintegro
4.1.13. Vida Digna
4.2. MARCO DOCTRINARIO
4.2.1. Ilegalidad del despido intempestivo
4.2.2. Representantes de las Entidades del Sector Publico
4.2.3. Facultad para contratar y despedir en las entidades del Sector Publico

4.2.4. Sanciones por incumplimiento a las normas establecidas en el Régimen Laboral
4.2.5. Principios de los derechos de los trabajadores
4.2.5.1. Principio Protector
4.2.5.1.1. Regla de Indubio Pro Operario
4.2.5.1.2. Regla de la norma favorable
4.2.5.1.3. Regla de la condición más beneficiosa
4.2.5.2. Principio de Irrenunciabilidad
4.2.5.3. Principio de obligatoriedad del Trabajo
4.2.5.4. Principio de continuidad
4.2.5.5. Principio de primacía de la realidad
4.2.5.6. Principio de razonabilidad
4.2.5.7. Principio de buena fe
4.2.6. Despido Intempestivo
4.3. MARCO JURÍDICO
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador
4.3.2. Código de Trabajo
4.3.3. Código Civil
4.3.4. Ley Orgánica del Servicio Público
4.3.5. Mandatos
4.3.5. Ley Orgánica de Contraloría General del Estado
5. MATERIALES Y METODOS
5.1. Materiales Utilizados
5.2. Métodos
5.3. Procedimientos y Técnicas
6. RESULTADOS
6.1. Resultados de la Aplicación de encuestas
6.2. Resultados de la aplicación de entrevistas
7. DISCUSIÓN
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
INDICE

1. TÍTULO.

“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO”.

2. RESUMEN.

El desarrollo de la presente investigación gira entorno a la problemática derivada por el despido intempestivo ocasionado a un trabajador o trabajadora por parte de su empleador. Actualmente en las diferentes Instituciones Públicas se viene vulnerando los derechos de los trabajadores y mucho más en los cambios de periodo cuando las nuevas dignidades sin causa ni justificación alguna despiden intempestivamente a sus trabajadores violando un claro principio Constitucional y las normas prescritas en el Código de Trabajo, ya que este último no permite la terminación de la relación laboral, al menos que sea por visto bueno o desahucio.

Según el artículo 10 del Código de Trabajo manifiesta que ***"El empleador es la persona o entidad"…"El estado, consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores…"*** claramente se entiende que serán dichas entidades públicas las condenadas a indemnizar económicamente al trabajador despedido intempestivamente, según las escalas establecidas en el artículo 188 del Código de Trabajo, ya que de esta manera se repara el daño causado por parte de su empleador.

Es decir que con todo lo mencionado anteriormente el Código de Trabajo solo habla de una condenación al empleador o entidad, pero no aplica

sanción alguna a los representantes legales de dicha entidad que cometiera dicha falta, la cual se debería, ya que así como intervienen en la suscripción de un contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales de un trabajador o trabajadora con atribuciones y responsabilidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador y el articulo 36 y 308 del Código de Trabajo; de la misma manera sean sancionados por dar por terminado una relación laboral sin causa ni justificación e intempestivamente, ya que dicho despido es arbitrario e ilegal a los intereses del trabajador o trabajadora; y, la mayoría de los representantes legales de las instituciones públicas a sabiendas de que es ilegal e ilegitimo dan paso a que se realice el despido.

2.1. Abstract.

The development of this research revolves around the problems arising from the unfair dismissal caused to a worker by his employer. Currently in the various public institutions has been violating the rights of workers and much more in the period changes when new dignities without cause or justification unexpectedly dismissed workers violated a clear Constitutional principle and standards prescribed in the Labor Code , since the latter does not allow the termination of the employment relationship, unless by approval or eviction.

Under Article 10 of the Labour Code states that " the employer is the person or entity ... "The state , provincial councils , municipalities and other legal entities of public law as employers have ..... " Clearly it is understood that such public entities will be sentenced to financially compensate the dismissed worker unexpectedly, according to the scales laid down in Article 188 Labour Code , as thus the damage caused by your employer is repaired

Le that all the above code work alone speaks of condemnation to the employer or entity, but does not apply any sanctions to the legal representatives of the entity that committed such failure , which should , as well as involved in the signing of a contract of employment and

development control of work activities of a worker with duties and responsibilities in accordance with the provisions of Article 233 of the Constitution of the Republic of Ecuador and Article 36 and 308 Labour Code ; in the same way are penalized terminate an employment relationship without cause or justification and unexpectedly, and that his dismissal is arbitrary and illegal to the interests of the worker or workers , and most of the legal representatives of public institutions knowing it is illegal and illegitimate give way to that dismissal is made.

3. INTRODUCCIÓN.

En el presente trabajo se pone a discusión, que el despido intempestivo a más de vulnerar los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en su artículo 4, viola principios y derechos fundamentales de los trabajadores, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 326, 33, 66 numeral 2; como también el mandato Constitucional Nro. 4 articulo 1.

El despido intempestivo es una forma de dar por terminado una relación laboral entre empleador y trabajador, sin causa ni justificación alguna, e incluso teniendo causa justas y legales pero si no sigue los trámites correspondientes esperando la resolución de la autoridad competente y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador; tal despido no está definido ante la Ley, ni se lo menciona en el artículo 169 de nuestro actual Código de Trabajo como algún causal para dar por terminado un contrato de trabajo, ya que la única forma que se reconoce ante la Ley es por medio del desahucio y visto bueno.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, y la mejor visualización y entendimiento del lector, en la revisión de literatura se analiza lo siguiente: un Marco Conceptual: Derecho al trabajo, Trabajador o trabajadora, empleador, personas jurídicas de Derecho Público, representantes legales

o autoridades nominadora, despido intempestivo, abandono de trabajado, contratos, sanciones, vulnerar, indemnizaciones, reintegro y vida digna: Marco Doctrinario: habla de la doctrina en cuanto a la ilegalidad del despido intempestivo, representantes de las Entidades Públicas, facultades para contratar y despedir en las entidades del Sector Público, sanciones por incumplimiento a las normas establecidas en el Régimen Laboral, principios de los derechos de los trabajadores tales como: protector, In dubio Pro operario, irrenunciabilidad, obligatoriedad, continuidad, primacía, buena fe y concluyendo con la doctrina respecto al despido intempestivo: En el Marco Jurídico: comprende la Constitución de la República del Ecuador, Código de trabajo, Código civil, Ley Orgánica del Servicio Público, Mandatos; y, Ley Orgánica de Contraloría General del Estado.

Después de la respectiva revisión de literatura, se especifican los métodos y aquellas técnicas utilizadas en todo el desarrollo de esta investigación, existiendo la necesidad de incrementar un inciso que se tipifique en el código de trabajo una sanción a los representantes legales que permitieran el despido intempestivo.

Luego de la investigación de campo expongo los resultados que se obtiene mediante las encuestas y como también la discusión con la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis, fundamentos jurídicos

de la propuesta de reforma; para luego terminar con las conclusiones, recomendaciones y por último la respectiva propuesta de reforma.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Derecho al trabajo.

"El Derecho al trabajo o Derecho social es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tiene por objetivo la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia o autónoma, a cambio de una contraprestación"[1]

Para Guillermo Cabanellas ***"El derecho al trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de unos y otros con el estado, y también en los relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral dependiente"***[2]

De las dos definiciones anteriormente dicha personalmente considero que el derecho al trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan la convivencia entre el ser humano y la sociedad, ya que el trabajo es una fuente de subsistencia económica por la que el ser humano pueda sobrevivir, es decir el trabajo es un derecho y deber social; goza de la protección del Estado Ecuatoriano, pues así lo manifiesta claramente la

[1] Euquerio Guerrero
[2] Euquerio Guerrero

Constitución vigente, asegurando al trabajador o trabajadora el respeto a su dignidad, mediante una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia.

Concluyo diciendo que la base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código de Trabajo, específicamente en los artículos 66, 325 al 333; El derecho al trabajo es un principio derivado del artículo 33 de la Constitución, derecho irrenunciable que se constituye como una fuente fundamental en la sociedad, que permite que la persona pueda satisfacer sus necesidades a través de la prestación de un servicio, ya que la falta de trabajo es fuente de muchos problemas y conflictos sociales, lo cual es una prueba irrefutable que tanto la obligación de trabajar como la de garantizar el derecho al trabajo se debe cumplir a cabalidad.

4.1.2. Trabajador o trabajadora.

"Es toda persona física que con la edad legal, se obliga o presta su servicios ejerciendo algún tipo de trabajo o actividad remunerada, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, servicios retribuidos a otra persona, empresa o institución"[3]

[3] MABEL GOLDSTEIN, Diccionario Jurídico consultor Magno, Colombia

Lo mencionado anteriormente significa que el trabajador es una persona física, es decir una persona natural y no ficticia que se compromete para con otra u otras personas o empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada, la cual según la Ley puede ser empleado u obrero.

Por lo tanto el trabajador es aquella persona física, mayor de edad que presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a un empresa o institución, dichos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o jurídica, denominada empresario o empleador normalmente institucional; o bien como trabajador independiente o autónomo; también hay que reconocer que los Trabajadores o trabajadoras conforman aquel grupo indispensable para el pleno desarrollo de una población, que para el efecto el estado debe asumir al cumplimiento de sus derechos.

4.1.3. Empleador.

Según Jorge Vásquez López señala que empleador ***"Es la persona natural o jurídica, entidad de cualquier clase, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, reconociéndose en el código de trabajo al fisco, consejos provinciales, municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público"***[4]

[4] VASQUEZ LOPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano Quito-Ecuador.

Con lo mencionado anteriormente considero que el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando y a través de un contrato de trabajo, son estos los que pagan una indemnización al trabajador al ser despedido intempestivamente, pero no hay que confundir que el empleador en las instituciones Públicas no es la persona represéntante Legal, es decir el empleador ya sea natural o jurídica, puede tener representantes legales, que debidamente facultados pueden legítimamente intervenir en la suscripción en un contrato de trabajo, como también en el pleno control y desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones y responsabilidades, tal y cual como lo establece el artículo 36 del Código de Trabajo.

4.1.4. Personas Jurídicas de Derecho Público

"*La persona, legalmente hablando, es todo ser capaz de tener y contraer derechos y obligaciones. Cuando unos individuos se unen con el fin de lograr un objetivo en común dispuesto a cumplir obligaciones y ejercer derechos, se habla de persona jurídica o moral, un ente ficticio creado por la ley, la cual son aquellas que representan a la autoridad en sus funciones administrativas (El Estado, las municipalidades'*"[5]

A mi criterio las personas jurídicas es aquella persona ficticia, con capacidad de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser

[5] Biblioteca del Congreso Nacional /BCN

representada judicial y extrajudicialmente, tales como el estado, consejos Provinciales y municipios, las cuales ejercen un poder y funciones delegada por los ciudadanos, se rigen de esta forma por normativas de derecho público, es decir Este tipo de personas jurídicas tienen leyes y reglamentos especiales que difieren de las leyes para las personas jurídicas privadas, y se expresa y contrae obligaciones a través del mandatario, quien es su representante legal.

El empresario o empleador, es la otra parte necesaria de la relación laboral, del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario, ambos representan dos centros de interés distintos que se corresponde mutuamente, intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato.

4.1.5. Representantes Legales o autoridad nominadora

"Un representante legal es una persona que actúa en nombre de otra, ya sea en nombre de una persona natural o de una persona jurídica, es decir es aquel que ha sido reconocido por la Ley como tal, es la persona a quien la ley le faculta actuar en representación de una empresa, institución o entidad" [6]

[6] http://www.gerencie.com

Un representante legal es aquella persona que está a cargo de una institución pública o privada y que a nombre de ella realiza contratos y adquiere obligaciones para beneficio de la misma, es decir que es aquella persona a quien la ley le faculta actuar en representación de una empresa, institución o entidad, tal como lo expresa el artículo 36 del Código de Trabajo donde textualmente dice que son: ***"Representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores y en general quienes a nombre de sus principales ejerzan funciones de dirección y administración, a un sin tener poder escrito y suficiente, según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador".***[7]

Hay que considerar lo manifestado en el artículo 233 de la Constitución donde dice ***"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos"***[8]

Lo anteriormente habla sobre la responsabilidad que tiene los representantes de las instituciones Públicas; sobre cómo responde de los actos que realicen en sus funciones, tanto administrativas, civil y penalmente, esto implica que todo servidor público, representante legal de

[7] Legislación Ecuatoriana/Código de Trabajo Art. 36
[8] Artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador.

las instituciones públicas están sujetos a responsabilizarse por sus actos, y responde por sus propios derechos.

4.1.6. El despido intempestivo

"Cuando el empleador despide a su trabajador sin causa y ni justificación alguna, terminando así la relación laboral, se produce el despido intempestivo, inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de la autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual también se produce el despido del trabajador, y tiene la obligación de pagarle al trabajador las indemnizaciones económicas establecidas en el Código de Trabajo"[9]

Lo manifestado anteriormente se puede entender que según el código de trabajo el despido intempestivo no es un causal para dar por terminado un contrato de trabajo entre un trabajador y empleador, solo se reconoce mediante desahucio o por visto bueno, e inclusive cuando el empleador sin seguir el trámite de ley, despide a su trabajador, se produce de igual manera el despido intempestivo, la cual será condenado a indemnizar, de conformidad al tiempo de servicio y según la escala establecida en el artículo 188 del código de trabajo, dicha sanción recae al empleador, es decir a la entidad, mas no a sus representantes legales, la cual a mi

[9] CENSERVI S.A.: Asesoría legal Integral INFORMACION LEGAL No. 919.

criterio debería existir una sanción para ellos ya que son responsables en las relaciones laborales, de acuerdo lo manifestado en el artículo 36 del código de trabajo.

Termino diciendo que la terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones, en caso de despido se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema.

4.1.7. Abandono de trabajo

"Es la situación cuando sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de Ley, el trabajador deja de trabajar, la cual la ley laboral lo considera como abandono intempestivo, es decir sin previo desahucio"[10]

Lo manifestado anteriormente, da a entender que el abandono de trabajo significa la situación en la cual el trabajador se ausenta, sin dejar

[10] Eugenio Fernández Vintimilla. CENSERVI S.A. Asesoría Legal.

reemplazo alguno, y que cuyo reemplazo sea aceptado por el empleador; el código de trabajo establece una indemnización de 15 días de remuneración la cual el trabajador deberá pagar a su empleador

4.1.8. Contratos.

"Un contrato es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones. Se rige por el principio de autonomía de la voluntad, según el cual, puede contratarse sobre cualquier materia no prohibida. Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y las obligaciones que nacen del contrato tienen fuerza de ley entre las partes contratantes"[11]

Claramente lo manifestado anteriormente nos da a entender que un contrato es aquel acto entre dos o más personas, por la cual una de las partes se obliga para con otra, a dar o hacer alguna cosa, la cual el elemento esencial para la validez del contrato, es que las partes tengan capacidad legal para contratar y que cumplan con la actitud jurídica para ejercer derechos y contraer obligaciones, ya que claramente lo manifiesta en el Código Civil en su artículo 1453 con respecto a las fuentes de obligaciones, y en su artículo 1454 con respecto al concepto de contratos.

[11] Dra. Patricia Alzate Monroy/AM-ABOGADO.COM

Para entender un poco más sobre el tema mencionado anteriormente, es menester dejar aclarado el sentido de los términos convención, pacto y contrato; la convención es el acuerdo de voluntades; el pacto, se diferencia de la convención, ya que se refiere aquellas relaciones que carecen de acción, mientras que el contrato se aplica a todo acuerdo de voluntades reconocido por el derecho civil, dirigido a crear obligaciones civilmente exigibles

4.1.9. Sanciones penales, civiles y administrativas

La sanciones son las aplicaciones de algunos tipos de penas o castigos a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal.

Según Josep Tamarit ***"La sanción penal es un elemento central del sistema penal, encuentra su expresión más palpable. Consiste en una respuesta de carácter aflictivo impuesta por el Estado a un individuo como medio de lucha contra el delito, en un sentido amplio, puede incluir todas las formas de reacción penal como respuesta a la comisión de un hecho delictivo"***[12]

Considero que las sanciones penales son consecuencias jurídicas derivadas del cometimiento de un delito, que son impuestas por los jueces o tribunales en sentencia en el seno de un proceso penal. Su carácter

[12] Dr. Josep María Tamarit Sumalla-Catedratico Universitario

netamente jurisdiccional y vinculado al proceso penal permite diferenciarlas de otras sanciones propias de otras ramas del derecho, como las sanciones administrativas, que pueden imponer las distintas administraciones públicas en el ámbito de sus competencias para el aseguramiento de sus fines.

Concluyo diciendo que la sanción penal es todo castigo o pena, que se establecen en la Ley, y que imponen los Jueces penales, a los responsables del cometimiento de un delito, esta sanción se impone mediante una sentencia, una vez concluido el proceso penal y cuando el acusado resulte culpable de haber cometido determinado delito.

"La sanción civil es aquella que se encuentra regulada por el código civil que sanciona o castiga, es decir son aquellas normas dentro del código civil que tienen de fondo una sanción"[13]

Con lo anterior manifestado puedo decir que en el derecho civil, por regla General, tiende, por medio de sus sanciones, a volver al estado anterior al hecho dañoso, que ocasiono al demandante un perjuicio patrimonial, y a diferencia del derecho penal, su función no es el castigo del culpable, si no la recuperación del daño

[13] Diccionario Jurídico CONSULTOR MAGNO

"La sanción administrativa es una pena impuestas a las autoridades administrativas frente a la existencia de un acto ilícito previsto en la normativa del área, que supone la existencia de un daño a la Administración Publica, a la sociedad, a las personas o al interés general"[14]

Con lo anterior manifestado se puede entender que la potestad sancionadora de la administración se puede dividir en disciplinaria, que consiste en la facultad de imponer sanciones a los funcionarios y responsables de faltas cometidas en el ejercicio de sus cargos y tiene por tanto carácter interno; la segunda clase es la potestad sancionadora a la facultad de la administración de imponer correcciones a los administrados por los actos contrario a lo ordenado y tiene por tanto carácter externo, la sanción administrativa se compone por diversos elementos como el proceder de una autoridad administrativa, produce un efecto aflictivo, ablatorio, prosiguen a la realización de un ilícito, cumplen una finalidad represora, y su imposición exige la observancia de un procedimiento administrativo, es decir que el ejercicio de la potestad sancionadora de la administración está configurada y limitada por los principios de legalidad, tipicidad, culpabilidad o responsabilidad, proporcionalidad y prescripción,

4.1.10. Vulnerar.

"Referido a una ley una norma o un mandato transgredirlos no cumplirlos o violarlos" [15]

[14] CENSERVI S.A.: Asesoría legal Integral INFORMACION LEGAL Pág. 508.
[15] http://elquesignifica.com/que/significa/vulnerar.html

Con respecto a la vulneración considero que es aquella violación o falta de cumplimento a cualquier norma establecida en las Constitución de la República del Ecuador, que perjudique al ser humano, como es en el caso de los trabajadores que son destituido intempestivamente por parte de su empleador.

4.1.11. Indemnización.

En el diccionario Jurídico Consultor Magno considera a la indemnización ***"Un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario, evaluación en dinero de la totalidad del daño resarcible, que el responsable debe satisfacer a favor del damnificado, aludiéndose separadamente al daño emergente (Disminución real del patrimonio de la víctima) y al lucro cesante (Ganancia que deja de percibir como consecuencia del ilícito)"***[16]

En un término más entendible se puede decir que la indemnización es una compensación que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o perjuicios, deudas de parte de otra persona o entidad.

Existen indemnizaciones de dos tipos, las que se clasifican según el origen del perjuicio o daño producido; la primera se denomina Indemnización contractual y se refiere a la indemnización que solicita un

[16] Diccionario Jurídico Consultor Magno

acreedor cuando ha existido un incumplimiento de las normas estipuladas en un determinado contrato por parte del deudor; mientras por otra parte encontramos la indemnización extracontractual la que se constituye cuando existe de por medio un daño o perjuicio hacia otra persona o bien de propiedad del acreedor.

En el caso del despido intempestivo a un trabajador por parte de su empleador el código de trabajo en el artículo 188 determina una sanción económica, que recae al empleador por dar por terminado un contrato de trabajo sin causa ni justificación alguna.

4.1.12. Reintegro

Según el Diccionario Jurídico el ***"Reintegro laboral guarda estrecha relación o similitud con el principio de continuidad laboral, que comprende una resistencia a la terminación laboral"***[17]

El contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo; es decir toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano; por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una

[17] Diccionario Jurídico CONSULTOR MAGNO

vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 6 señala: ***"Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley"***[18]

4.1.13. Vida Digna.

José Ernesto Pons considera que vida digna es la ***"Condición natural, inherente al ser humano, la cual le proporciona una posición en la sociedad de realce, merecidamente con justicia y razón, de acción y efecto, invistiéndola de dignidad como un derecho natural a este, que impulsa al ciudadano a una calidad personal, familiar, social y económica aceptable"***[19]

Desde mi punto de vista, una vida digna parte de un concepto en base a la dignidad del ser humano, el respeto, el liderazgo personal, amor, el éxito y que cuyo objetivo es proveer al ciudadano de una visión de vida personal y familiar que le proporcione su propia conversión a transformar su propia concepción de vida y asegurar la de los suyos, que estos elementos tonificantes y nobles permitan al ser humano concebir su carrera de vida con éxito y respaldadas con valores y el respeto en sí mismo y sus creencias; es decir la dignidad a más radica también en la

[18] Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 6
[19] José Ernesto Pons B.

libertad de decisión, pensamiento, expresión, opinión, acción, con base en el respeto mutuo.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Ilegalidad del despido intempestivo.

"Hay que tener en cuenta que según la Ley laboral, la terminación de un contrato de trabajo se radica mediante una causa legal, ya que mediante esta causa justa se puede concluir toda relación laboral entre trabajador y empleador; la terminación de la relación laboral sin las justas causas legales que determina el Código de Trabajo, se la considera como ilegal e arbitraria, que causa efectos jurídicos como las violaciones a los principios y normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo"[20]

Para conocer a fondo sobre la ilegalidad del despido intempestivo, hablare a continuación con respecto a lo manifestado en el Código de Trabajo. En el Art. 169 del Código de Trabajo manifiesta en sus incisos lo siguiente:

Inciso 1: "*Por las causas legalmente previstas en el contrato;…"*[21] esto quiere decir por lo previsto en el contrato de trabajo, ya sea según su tipo, puede ser por el vencimiento de su plazo, este es uno de los

[20] Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica Cevallos,Quito, 2004, pág. 219

[21] Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, pág. 138

elementos fundamentales que debe constar en el contrato de trabajo, es decir el tiempo de duración del mismo.

Inciso 2: ***"Por acuerdos entre las partes;…"***.[22] Es decir en cualquier momento, las partes por mutuo acuerdo pueden dar por terminado el contrato que han celebrado entre ellas, para ello no hace falta sino que así lo declaren de una manera expresa.

Inciso 3 ***"Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto de contrato;…"***[23].El contrato de trabajo termina cuando el objeto el mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor sin que para ello sea necesario la interpretación del desahucio.

Inciso 4: "Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor en continuo en empresa o negocio…"[24] Termina sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. La muerte del empleador, físicamente termina el contrato de trabajo. En el caso de una empresa con personería jurídica, si fallece el gerente seguirá

[22] Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, pág. 138
[23] Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, pág. 138
[24] Art. 169 Inciso 4 (Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 222)

la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se extinga o quiebre la empresa.

Inciso 5: "Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo…"[25]. La muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para laborar, por enfermedad o accidentes de trabajo, en este último caso si decide el afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad.

Este articulo termina diciendo en sus incisos 7, 8 y 9 que también se lo hará a través de un visto bueno o un desahucio; en todo lo antes visto, podemos ver que estas son las clausulas legales que al principio hablamos, la cual mediante las mismas, se podría realizar la terminación de un contrato de trabajo; jamás menciona que sea una causa justa el despido intempestivo; es simplemente una forma ilegal e arbitraria; ya que no está prevista en ninguna norma jurídica, por la cual el Código de Trabajo establece una sanción al empleador, que es una indemnización económica a favor del trabajador, que yo la llamaría como una compensación por el tiempo de servicio; pero hay que tener en cuenta que existe la violación a las normas laborales, y también a los derechos y principios de los trabajadores establecido en la Constitución de la

[25] Art. 169 Inciso 5 (Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 222)

Republica; por la cual a más de la sanción a la entidad, debería establecerse una sanción a sus representantes legales.

4.2.2. Representantes de las entidades del Sector Publico

El Código de Trabajo nos habla de las definiciones legales de trabajador y empleador; para tener un mayor conocimiento hablare sobre quiénes o cuales son los representantes legales de las entidades del sector público; tomando en cuenta lo manifestado en el Art. 10 del código de trabajo donde textualmente dice que el empleador es ***"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 obreros de las obras públicas nacionales…"[26].*** Claramente nos da entender que las entidades del sector público son consideradas como empleadoras, es decir como una "***Persona jurídica, ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente."[27],*** las cuales estos tipos de personas jurídicas tiene

[26] Art. 10 Código de Trabajo (Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica)
[27] Corporación de Estudios y Publicaciones. Código Civil. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010. Pág.96

leyes y reglamentos especiales que difieren de las leyes para las personas jurídicas privadas.

Los representantes de las entidades públicas, o de las llamadas empleadores según el Código de Trabajo; es decir como son personas ficticias necesitan un representante para actuar y ser representados. En la Ley Orgánica de Empresas Públicas en el artículo 10 se estipula que el gerente general es el representante legal, judicial y extrajudicial de las empresas. En el caso de las instituciones públicas son aquellos que son elegidos por votación popular estos en el caso del Estado Ecuatoriano, consejos provinciales, municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público que tengan la calidad de empleadores.

Sobre sus responsabilidades el Art. 233 de la Constitución de la República del Ecuador dice ***"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos…"***[28]

El Estado responde directamente cuando el daño fue causado por uno de sus funcionarios y debe resarcirse el acto. En cambio el Estado es responsable indirectamente cuando el daño fue causado por una de sus entidades, en este caso la entidad responde los daños. Se menciona el Derecho de Repetición que el Estado ejerce de forma inmediata en contra de las personas responsables del daño causado.

[28] Art. 233 Constitución de la República del Ecuador Zavala Egas. ¨Principio de Legalidad¨. Introducción al Derecho Administrativo. Guayaquil: Editorial Edino, 2003. Pág. 271- 276)

Según Vásquez López ***"Representante es quien ostenta una calidad o facultad para realizar ciertos actos o contratos, o actuar en nombre de una persona en virtud de la designación o declaración de voluntad hecha por aquella. De esta manera una persona en virtud de la representación sustituye a otra en la ejecución de actos o contratos y en el establecimiento de derechos y obligaciones"***[29]

Es decir el representante legal es la persona natural que actúa legalmente en nombre de un tercero por disposición legal o estatutaria; por ejemplo, las personas jurídicas requieren de mandato legal de sus representantes para que puedan ejercer sus derechos, actuar o contraer obligaciones, como las compañías, corporaciones, fundaciones, asociaciones, sean estas públicas o privadas. Por lo tanto, el representante legal actúa en actos jurídicos y en la celebración de contratos de trabajos y otros, quienes tendrán su nombramiento previo el cumplimiento de solemnidades y formalidades sujeto de aprobación y registro, en caso contrario no podrán intervenir legalmente en representación de un tercero sea persona natural o jurídica.

De acuerdo con el artículo 36 del Código del Trabajo son representantes de los empleadores ***"Los directivos, gerentes, administradores y demás personas que en nombre de los empleadores ejerzan funciones de dirección y/o administración, así no tengan poder escrito suficiente, serán solidariamente responsables con el empleador,*** e***n sus relaciones con el trabajador"***[30]***.***

[29] VASQUEZ LÓPEZ, Jorge: "Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual", Editora Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, Pág. 141.
[30] Código de Trabajo Art. 36 -VASQUEZ LÓPEZ, Jorge:

Es decir, están obligados en casos de despido de un trabajador, cubrir indemnizaciones y obligaciones económicas por los derechos del trabajador. Por ejemplo, el jefe administrativo de una empresa es solidario con el empleador, respecto de las relaciones laborales que la empresa mantiene con los trabajadores.

4.2.3. Facultad para contratar y despedir en las entidades del Sector Público.

Anteriormente se habló de los empleadores y sus respectivos representantes legales, la cual tienen derechos y obligaciones, así como también tienen la potestad y en mutuo acuerdo, con la edad y la capacidad civil, establecer la relación laboral entre empleador y trabajador, mediante un contrato de trabajo; y como también dar por terminado la relación laboral por algunas de las clausulas establecidas en el Art. 169 del Código de Trabajo, donde manifiesta la causas principales para dar por terminado un contrato de trabajo; es decir los representantes de las entidades Públicas tienen la facultad para contratar y despedir legalmente a los trabajadores y a los servidores públicos, este último mediante la Ley Orgánica del Servidor Público y su Reglamento.

En el Código de Trabajo, se manifiesta constantemente al empleador como el ente facultado en contratar o dar por terminado una relación

laboral; así como también de los derechos y obligaciones que tiene dentro de un contrato de trabajo para con su trabajador o trabajadora.

"Es decir los representantes establecidos legalmente son quienes ostenta una calidad o facultad para realizar ciertos actos o contratos, o actuar en nombre de una persona en virtud de la designación o declaración de voluntad hecha por aquella. De esta manera una persona en virtud de la representación sustituye a otra en la ejecución de actos o contratos y en el establecimiento de derechos y obligaciones"[31]

Es decir que los representantes legales de las entidades públicas, como representantes legales de los empleadores, están obligados a responder en casos de despido de un trabajador y deberán cubrir indemnizaciones y obligaciones económicas por sus derechos del trabajador. Por ejemplo, el jefe administrativo de una empresa es solidario con el empleador, respecto de las relaciones laborales que la empresa mantiene con los trabajadores.

4.2.4. Sanciones por incumplimiento a las normas establecidas en el Régimen Laboral

En el Código de Trabajo se establece las respectivas sanciones a la falta de aplicación, violación a las normas y principios establecidos en la Constitución de la Republica, y en el Código de Trabajo; sanciones tanto como para los empleadores y trabajadores.

[31] VASQUEZ LÓPEZ, Jorge: "Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual", Editora Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, Pag. 141.

4.2.4.1. Sanciones a los Trabajadores

En el caso de las irresponsabilidad del trabajador o trabajadora para con su empleador en cuanto al fiel cumplimiento de sus deberes y obligaciones para con las misma, serán sancionados de acuerdo a la Ley Laboral.

Existen sanciones legalmente establecidas según el Código de Trabajo, que se aplicaran a los trabajadores legalmente constituidos, en los casos por ***"No cumplir con las respectivas cláusulas del contrato de trabajo, o faltare a unas de las obligaciones establecidas en el Art. 45 del Código de Trabajo"***[32]

De igual manera en el caso cuando ***"El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio…"***[33] en este caso la sanción es económica, indemnización que pagará el trabajador al empleador, que de acuerdo al Código de Trabajo es la suma equivalente a quince días de la remuneración.

[32] CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Manual de Derecho Laboral, Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, 1985.

[33] Art. 190 Código de Trabajo CHÁVEZ DE BARRERA, Nellya

4.2.4.2. Sanciones a los empleadores

De la misma manera existen sanciones establecidas en el Código de Trabajo que se aplican a los empleadores, por falta de cumplimiento, vulneraciones a las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Laboral e incluso no están exentos de las sanciones administrativas, civiles y penales que la Ley establece.

Según el Código de Trabajo, el de dar por terminado un contrato de trabajo sin las clausulas establecidas en el Art. 169 del Código de Trabajo, se sancionara a los empleadores a través de una indemnización a los trabajadores, que comúnmente se realiza cuando el empleador despide intempestivamente trabajador.

Hay que considerar que en el Código de Trabajo existen sanciones para los empleadores que no hagan cumplir las normas laborales; pero jamás habla sobre una sanción a los representantes legales de las entidades públicas o de las personas jurídicas de derecho Público, siendo este código el que ampara los derechos de los trabajadores; ya que la misma Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 233 manifiesta que no están exentos de responsabilidades; y, en su Art. 11 numeral 9 manifiesta que:

> ***"El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El***

Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos…"[34]

Es por tal razón al no existir sanciones a sus representantes legales dentro del Código de Trabajo, código que ampara a los trabajadores, he visto la necesidad de incrementar un inciso al Art. 188, ya que la indemnización no repara el daño a las normas y principios violados al despedir injustamente al trabajador, los representes legales tienen relación y obligación con los trabajadores en sus actividades y dentro del contrato, por lo tanto deben ser sancionado porque tienen parte de la responsabilidad.

Es muy notorio ver las sanciones a los representantes y funcionarios de las entidades públicas dentro de la Ley Orgánica del Servidor Público y su Reglamento, pero sabemos que el trabajador no dentro en dicha Ley, es por tal razón los representantes legales violan las normas prescritas en el Art. 169 del Código de Trabajo, despidiendo intempestivamente a su trabajador ya que solo existe una indemnización; pero hay que conocer que dicho despido causa efectos jurídicos para la entidad, y para el

[34] Constitución de la República del Ecuador Art. 11 numeral 9

trabajador *(Perdida de trabajo, desempleo),* la cual a mi parecer deben ser sancionados.

4.2.5. Principios de los derechos de los trabajadores.

4.2.5.1. Principio Protector.

Según señala Américo Pla Rodríguez ***"El principio protector constituye el núcleo central y básico del sistema, es el criterio orientador del trabajo ya que este desde su orígenes ha establecido un amparo a favor de una de las partes, el trabajador, expresándose a través de los principios de pro operario"***[35]

Este principio es fundamental, ya que el derecho laboral ha tenido como objetivo primordial proteger al trabajador para lograr mediante esa protección que se alcance una igualdad real entre las partes, esto lo diferencia del derecho civil que intenta asegurar la pariedad jurídica entre los contratantes.

MARIO LÓPEZ LARRAVE sostiene que ***"El principio protector significa que el juzgador puede equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios 4 poderes directores al Juez de Trabajo a lo largo de todo el proceso desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias de los litigantes hasta dirigir interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de***

[35] Américo Pla Rodríguez, 1987, 33

pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas"[36]

El principio protector es el criterio orientador del derecho del trabajo ya que éste desde sus orígenes ha establecido un amparo a favor de una de las partes: el trabajador. El derecho laboral ha tenido como objetivo primordial proteger al trabajador para lograr mediante esa protección que se alcance una igualdad real entre las partes. Esto lo diferencia del derecho civil que intenta asegurar la paridad jurídica entre los contratantes.

Dra. Carmen Estrella C. ***"Uno de los preceptos que orientan el derecho social del trabajo es el conocido como Principio Protector, Principio de favor o Pro operario"***[37]

La forma de aplicación de este principio según Pla Rodríguez se expresa en tres formas diferentes: ***"la primera la regla Indubio pro operario* "**la segunda ***regla de la norma más favorable,*** la tercera ***regla de la condición más beneficios"***[38].

4.2.5.1.1. La regla de Indubio Pro Operario

Américo Pla***,*** Sostiene que es el ***"Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador"***[39]

[36] Lcdo Mario López Larrave
[37] Por: Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional
[38] Américo Pla Rodríguez, 1987, 33
[39] Américo Pla Rodríguez

Es decir que solo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en si misma varios sentidos, cabe recalcar que no es posible utilizar esta regla para corregir ni para integrar una norma, es decir la regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador.

In dubio pro Operario es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda, por ejemplo, por insuficiencia probatoria, se favorezca al trabajador (operario), es un principio interpretativo del derecho laboral, que podría traducirse como *"ante la duda del operario o trabajador"*, este principio jurídico implica que el juez como intérprete de una norma debe, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

Dra. Carmen Estrella C. ***"Existiendo varios sentidos posibles en una determinada norma, el juez o el intérprete, para elegir uno de ellos, utilizará el criterio que le permita determinar aquel sentido que sea más favorable al trabajador"***[40]***.***

Algunos tratadistas del derecho laboral consideran que esta regla debe ser aplicada solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma

[40] Por: Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional

legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, mas resulta a veces imposible determinar tal voluntad, sobre todo cuando las normas obedecen a situaciones históricas distintas a las que van presentándose dinámicamente en el contexto de las relaciones laborales actuales.

Luis Ramírez Bosco, sostiene que ***"El principio de in dubio pro operario contiene una cierta contradicción lógica y hasta facilita un modo de resolver que puede rebajar o desprestigiar la función judicial, ya que la duda de derecho no existe, técnicamente, para un juez que en ejercicio de su función jurisdiccional esta para decir el derecho y no para opinar sobre el mismo"***[41]

El juez como todo ser humano puede tener dudas, pero exhibirla públicamente, sin exhibir las vías de solución es aportar un desprestigio público de la función judicial

4.2.5.1.2. La Regla de la norma más favorable

Américo Pla ***"Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se deba optar por aquella que sea más favorable aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de la normas"***[42]

[41] Luis Ramírez Bosco
[42] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I, Ediciones Idea, Montevideo, 1987.

Cabe recalcar que esta regla según Pla le otorga al derecho del trabajo un especial matiz, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aun mas, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicara la primera.

Carmen Estrella C. ***"En esta presume la existencia de más de una norma aplicable a un caso determinado, frente a lo cual se debe optar por la que sea más favorable al trabajador, aunque en aplicación de la jerarquía normativa no sea aquella que hubiera debido aplicarse"***[43]

Al contrario de la anterior regla en la que existe una sola norma con varios sentidos posibles, es decir este principio tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación preferente se discute; por tanto obliga a seleccionar entre éstas normas, cualquiera que sea su rango, que contenga disposiciones más favorables para el trabajador, quedando las normas menos favorables postergadas en su aplicación, pero no del ordenamiento.

Ejemplo; un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias de acuerdo con lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de

[43] Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional

aplicación en su sector fija una jornada de siete horas/día. Se aplicaría la jornada de 7 horas que establece el convenio colectivo al ser la más favorable para el trabajador.

Francisco Romero manifiesta que ***"Este principio trata de resolver un conflicto de normas que se produce cuando dos o más de estas regulan simultáneamente el mismo hecho, de modo incompatible entre sí"***[44]

Este es un tema planteado en la teoría general del derecho que propone tres criterios sucesivos para la determinación de la norma aplicable, que son la jerarquía de la norma, la especialidad de la norma y la temporalidad de la misma. El derecho del trabajo a su vez ha formulado un principio específico para la solución del conflicto que se denomina la aplicación de la norma más favorable, así cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe escogerse a la que conceda mayores ventajas para el trabajador

En concordancia con esta norma Constitucional, al Art. 7 del Código de Trabajo, en torno a este aspecto, dispone que ***"En caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales o***

[44] Francisco Javier Romero Montes

administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores'"[45] no obstante recoger el principio Constitucional, esta norma legal es restrictiva, en tanto tal aplicación a funcionarios judiciales y administrativos, determinando que no se halla prevista en la Carta Fundamental, entendiéndose, entonces, que en estricto cumplimiento de la jerarquía Constitucional, deberá entenderse que aun en el ámbito mismo de la relación laboral se debe aplicar tal principio

Para hacer que este principio, establecido en el Código de Trabajo, tenga más validez y se encuentre legalmente respaldado, la Carta Magna del Ecuador en su Art. 326 inciso 3 nos dice: ***"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."***[46]

El Dr. Julio César Trujillo, expresa "***Que este es un principio de aceptación general, que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores***"[47]
La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, resultaría difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones

[45] Por: Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional Art. 7 Código de Trabajo
[46] Carta Magna del Ecuador Art. 326 inciso 3
[47] TRUJILLO, Julio César: Derecho del Trabajo, tomo II, Serie Jurídica EDUC, Quito, Editorial Don Bosco, 1979, p. 134

posibles que contengan beneficios diversos, en este caso la doctrina se inclina por la interpretación más favorable a los trabajadores y que en definitiva les sea más provechoso.

4.2.5.1.3. La regla de la condición más beneficiosa

Américo Pla ***"la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para discriminar las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador"***[48]

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable

Carmen Estrella C. ***"Una nueva norma de carácter laboral no puede disminuir las condiciones favorables existentes anteriormente en una condición concreta, la que, en la medida que favorece al trabajador, debe ser reconocida y respetada"***[49]

En definitiva el derecho de los trabajadores a que se aplique la normativa laboral, legal o contractual en el sentido más favorable a ellos constituye aspecto fundamental que permite la tutela preferente a una de las partes de la relación laboral cuya posición en la misma, al contrario de las relaciones que se establecen en el Derecho común es de desigualdad.

[48] Américo Pla Rodríguez
[49] Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional

En la práctica, si bien no logra establecerse una igualdad total, pues la esencia de la relación laboral es estructural, si se alcanza a equilibrar, en determinada medida, las fuerzas componentes de la relación laboral con la vigencia de este derecho.

Francisco Romero Montes ***"Es de carácter contractual, conforme al mismo los sujetos del contrato pueden de mutuo acuerdo, o por decisión unilateral del empresario, establecer condiciones de trabajo, más favorables que las establecidas en las normas legales"***[50]

El problema de la condición más beneficiosa no solamente se da en el ámbito de lo contractual, sino también en la sucesión de las normas legales cuando se recurre a la derogación y a la modificación de la norma

En conclusión con respecto al principio protector; en el derecho común una preocupación constante es asegurar la pariedad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central es proteger a una de las partes, para equilibrar la desigualdad que puede acarrear la pariedad del derecho común, recalcando que en las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador, es por tal razón se a hablado anteriormente sobre las reglas a las que se refiere al tratadista Américo Pla Rodríguez.

[50] Francisco Javier Romero Montes

4.2.5.2. Principio de Irrenunciabilidad

Según Pla Rodríguez, se entiende por irrenunciabilidad a ***"La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio"***[51]**,**

Lo anteriormente mencionado manifiesta que la renuncia es un acto voluntario por el cual una persona abandonada un derecho reconocido a su favor. La prohibición de renunciar implica excluir la posibilidad de realizar valida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos**.**

Hay que comprender que de lo que sucede en el derecho civil donde rige el principio de irrenunciabilidad, en el derecho laboral rige el principio opuesto de la irrenunciabilidad. Es decir, que en otras ramas jurídicas las personas pueden privarse voluntariamente de una facultad o de un beneficio que poseen, mientras que en nuestra disciplina esto no ocurre así ya que nadie puede privarse de las ventajas establecidas en su propio beneficio; pues aun a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la Ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente, no es permitido privarse, aun por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la Ley laboral.

[51] Américo Pla Rodríguez 1998 117-118

Carmen Estrella C ***"La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y especifico del Derecho del Trabajo, claro está lo manifestado en la ley laboral donde dice que los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario"***[52]

Este principio de irrenunciabiliad establece la imposibilidad de privarse, a un por voluntad de parte, de los derechos concebidos por la legislación laboral. Francisco Romero M. ***"Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo"***

No podría ser de otra manera si se tiene en cuenta que el derecho del trabajo es protector de las parte más débil, que es el trabajador, que busca atenuar la desigualdad entre los sujetos del contrato de trabajo; para lograr tal propósito es que el derecho le priva al trabajador de la capacidad de renunciar o disponer de ese mínimo de beneficios que las normas le acuerda. En la Constitución como el principio de la irrenunciabilidad de derechos que se encuentra establecido en la Constitución de nuestro País en su Art 326 numeral, 2 donde claramente

[52] Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional/código de trabajo art. 4. Constitución de la Republica articulo 326 numeral 2

dice ***"Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario"***[53]

Borja Luis F. manifiesta que ***"La renuncia de los derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros"***[54]

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero lo están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general, por consiguiente al trabajador le es imposible renunciar a sus derechos y si así lo hiciere la ley no se lo reconoce porque como ya mencionamos están terceros comprometidos en sus decisión, y que como persona libres, tienen capacidad para elegir por ellos mismos.

Larrea Holguin, manifiesta que ***"La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que contiene el Código del trabajo, es una garantía para evitar el abuso del que pueda constreñirse al trabajador a dicha renuncia con lo cual se frustrarían las garantías laborales"***[55]

[53] Constitución de la República del Ecuador-Art. 326 Numeral 2
[54] Borja Luis Felipe
[55] Larrea Holguín Juan, Derecho Constitucional Ecuatoriano, Volumen I, pag. 312

En el Código del Trabajo, la irrenunciablidad se encuentra determinada en el artículo 4 donde se enuncia diciendo ***"Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario"[56],*** por consiguiente será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley de contrato de trabajo, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Para concluir con el estudio de este principio de irrenunciabilidad de derechos prescrita en la Constitución y Código del Trabajo manifiesto que estos derechos no se contraen por la sola voluntad del trabajador, en este caso, quiera de forma manifiesta transigir estos, para hacerlos efectivos y que sean reconocidos por la otra parte involucrada, sin irrespetar lo que establece la ley, y darles utilidad más inmediata favorable al trabajador; es decir los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en la Constitución, en las normas legales y en los convenios colectivos; como por ejemplo no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los periodos de descanso, ni al derecho de reintegro laboral previsto en la Constitución y en el Código de trabajo.

[56] Código de trabajo-Articulo 4

4.2.5.3. Principio de Obligatoriedad del trabajo.

El principio de obligatoriedad del trabajo según el código de trabajo en su Art. 2 manifiesta que "***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"***[57]**,**

Esto quiere decir que a más que el estado ecuatoriano garantice a las personas trabajadoras el respeto a sus derechos, también las personas con capacidad legal tienen la obligación de trabajar aportando al desarrollo productivo de todo el país, a más de satisfacer sus necesidades personales.

El principio de obligatoriedad del trabajo radica que el trabajo es un derecho y un deber social, a si lo está establece la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33 que establece que ***"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y levemente escogido o aceptado"***[58]

[57] Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional
[58] Constitución de la República del Ecuador, aporte del Ministerio de Gobierno Policía y Cultos, 1era Edición, año 2008, Pág.26.

Es pues una obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, hacerlo para aportar al desarrollo de esa sociedad a la que pertenece. Sin el trabajo de sus individuos no es posible que una sociedad sobreviva, o que lo haga en condiciones aceptables, por tanto, el Estado considera el trabajo como una obligación social, esto en reconocimiento a la necesidad que cada uno de los miembros de la sociedad, contribuya tanto a la sociedad como al mismo Estado.

Dr. Juan Larrea Holguín con respecto a este principio nos dice: ***"…También las leyes de asistencia social deben aplicarse con la debida prudencia para evitar el fomento de la desocupación y la vagancia, es decir, que el***
Estado debe favorecer fundamentalmente a quienes carecen el de medios y no pueden lograrlos con su trabajo, pero principalmente se ha de propender a facilitar los medios de trabajo con los cuales los individuos puedan mantenerse."[59]

Hay personas que no están obligadas a trabajar, pero pueden hacerlo si ellas lo desean; son aquellas que han cumplido con el deber de trabajar cuando podían cumplirlo satisfactoriamente, como sucede con los jubilados; también están los hombres y mujeres a quienes el derecho natural y positivo les prohíbe trabajar, por su propio bien y el interés de la colectividad los requiere lejos de talleres, fabricas u oficinas como son las mujeres durante el periodo del parto y los menores de edad en general.

[59] Larrea Holguín Juan, Derecho Constitucional Ecuatoriano, Volumen I, pag. 310

4.2.5.4. Principio de continuidad

"Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano"[60].

Para entender esto debemos saber que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

En aplicación de este principio, hoy en día se discute sobre el tema de la estabilidad laboral y la potestad del empleador de poner fin al contrato de trabajo cunado lo crea conveniente, aunque el trabajador no lo acepte, es decir cuando el empleador despide intempestivamente sin causa alguna a su trabajador, y rectifica el daño mediante una indemnización, este sería el pago por el daño causado, la cual es considerado aceptable por el simple hecho que el empleador no cumple con este derecho, pero creo que a más de este pago se debe fijar una sanción a la autoridad representante legal de dicha entidad, ya que da paso a que se viole un principio constitucional.

El contrato individual de trabajo es el de tracto sucesivo y no se agota en una prestación, se mantiene en el tiempo y está relacionada con la

[60] Américo Pla Rodríguez

seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

Por otra parte, el tratadista Mario de la Cueva, dice que, la Continuidad constituye ***"Un derecho para el trabajador y nunca un deber"; entiendo por ello el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo, se desprende de determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental"***[61]**,** Es decir, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista una compatibilización de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa o institución en donde se desenvuelva otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socio-económico.

Según la Dra. Carmen Estrella manifiesta que ***"La Constitución, reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. Así mismo, establece sus diversas modalidades, y es objeto de protección por parte del Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato, reconoce como principio laboral el derecho del trabajador a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual. Garantiza el acceso y***

[61] Mario de la Cueva

estabilidad en el empleo, prohíbe el despido de la mujer por causas de maternidad, lactancia, y del padre por licencia de paternidad"[62]

De lo expuesto, se desprende que, el trabajo es un derecho elemental del trabajador, del que no puede ser despojado unilateralmente por el empleador sin que este cause irreparable perjuicio no sólo al interés particular de aquel sino al interés social que compromete a toda la colectividad de esta manera podemos contribuir a que no se dé el ejercicio de la desocupación.

No basta la buena voluntad de las partes, es decir del trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, de la misma forma que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para que el trabajador cometa atropellos.

4.2.5.5. Principio de primacía de la realidad

Según Pla Rodríguez, lo conceptúa como ***"Una discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debiéndose dar preferencia a la realidad de los hechos"***[63]

[62] Pedro G. Morales Corrales

Este principio también se le suele denominar principio de la veracidad, ya que se trata del instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso; y descubrir la naturaleza de los labores y no se quede en el nombre del contrato, como dice Pla Rodríguez *la realidad no puede ser un tema subjetivo, por el contrario, de lo que se trata es de fijar los limetes de esa verdad; es decir que se convierta en algo objetivo que supere a las subjetividades,* ya que el contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado

4.2.5.6. Principio de razonabilidad

Según Plá, la razonabilidad ***"consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón"[64].***

En el campo del derecho laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos, el primero para medir la verosimilitud de determinada expiación o solución y lo segundo sirviendo como cause, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

[63] Américo Pla Rodríguez
[64] Américo Plá Rodríguez

Este principio tiene gran aplicación en casos de JUS VARIANDI; que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que el signifique una arbitrariedad, debiendo justificar razonablemente ese cambio; y, el PODER DISCIPLINARIO; ya que nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

4.2.5.7. Principio de buena fe

De acuerdo a este principio de buena fe según Plá ***"Es una norma que exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo, es decir entre empleador y trabajador"[65],***

Se puede decir que la buena fe no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico, ya que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones solamente patrimoniales si no también personales. La buena fe en la celebración del contrato laboral y en su ejecución, es requerida a ambas partes, esto implica deber de colaboración, respeto, solidaridad, fidelidad, honestidad y confianza.

[65] Américo Plá Rodríguez

4.2.6. Despido intempestivo.

El despido intempestivo es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su trabajador.

"El despido intempestivo en nuestro país es la rescisión del contrato de trabajo de un trabajador, decidida unilateralmente por el empleador, con o sin invocación de causa"[66], El despido intempestivo y las consecuencias de la decisión están regulados por nuestro Código del Trabajo.

Es decir la ruptura de la relación laboral en forma unilateral por el empleador; por lo que, para que este se produzca son necesarios dos presupuesto, como es la existencia de una relación laboral y la ruptura de la misma sin causa justa.

El despido intempestivo es una acción que según nuestro Código de Trabajo, predice que los daños que provoca el despido se reparan por una indemnización tarifada. El Art. 188 de la actual Codificación del Código del Trabajo establece las indemnizaciones que debe el empleador en caso de que, en violación de la ley, despidiere intempestivamente a un trabajador. Insisto en que esto se da en violación de la ley, como se

[66] Larrea Holguín Juan, Derecho Constitucional Ecuatoriano

desprende del contenido del mismo artículo: ***"El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio según la escala que fija el código"***[67]

Es por tanto un error considerar que el empleador ha realizado un acto legal siempre que pague las indemnizaciones. Estas están establecidas como sanción, y no como una simple alternativa que sustituyese al deber de respetar la estabilidad del trabajador, siempre que no haya causa legal para su despido, por eso es necesario determinar el efecto del despido, distinguiendo previamente el tipo de despido:

Despido Procedente ***"Está amparado en alguna causa que la ley y en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación"***[68]***.*** En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna.

Despido improcedente ***"El despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley o, en su caso, en el contrato firmado entre las partes"***[69]***,*** El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable.

[67] Código de Trabajo Art. 188. Derecho Constitucional Ecuatoriano
[68] Http//www.monografías.com//trabajo
[69] bídem.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo.

Hay que considerar que el cambio de ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual. Pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización.

Según Morris ***"El impacto del despido intempestivo en el plano familiar, si se trata del jefe de hogar, las relaciones familiares frecuentemente se tornan tensas, frías y distantes, pueden aumentar los roces y el cambio de roles puede incurrir en crisis familiares"***[70],

[70] Morris-Vann en 1982".

en los peores casos conllevarían a agresión física, verbal o alcoholismo, viéndose afectados los niño.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Preámbulo.

En el Preámbulo de la Constitución de la República del Ecuador textualmente dice lo siguiente:

"Nosotras y nosotros, el pueblo soberano del Ecuador, decidimos construir, una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el sumak Kawsay"[71].

Es de tener en cuenta que es muy impresionante la redacción de nuestro preámbulo Constitucional porque en él ya se deja constancia de la verdadera lucha desde los tiempos pasados emprendida por mujeres y hombres en contra del esclavismo y explotación social por parte de los colonizadores; y, como podemos apreciar esa lucha estaba encaminada a

[71] Constitución de la República del Ecuador Preámbulo

buscar mejores días en todos los ámbitos especialmente en el derecho al trabajo y ha sido la fuerza única y necesaria que ha permitido a los diferentes medios de producción de la historia desarrollarse.

El fin colectivo que buscamos todos los ecuatorianos, es el *sumak Kawsay*, es por tal razón que es deber del Estado de hacer cumplir los principios constitucionales que permiten el buen vivir, como lo manifestado en el Art. 3 numeral 5 donde dice que son deberes primordiales del estado ***"Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir"***[72] , como también lo consagrado en el Titulo II, Capitulo II, sección 8va. Art. *"Derechos del buen vivir*", con respecto a lo que manifiesta en su mismo Título y capitulo, sección octava *Trabajo y seguridad social*, todas estas que se encuentra dentro de la Constitución donde se manifiesta claramente los términos *del buen vivir o suma Kawsay.*

De lo citado anteriormente podemos observar que el Estado Garantiza, sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social. A hora bien cómo lograr el cumplimiento de estos y muchos más principios establecidos en

[72] Constitución de la República del Ecuador/ Art. 3 numeral 5

la constitución, para mi criterio implementando una política laboral que garantice el desarrollo integral de las familias ecuatorianas, para lo cual se requiere de un cumplimiento estricto de los principios constitucionales del derecho laboral ecuatoriano.

El Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador describe "***Las personas tienen derecho a un habitad seguro y saludable, y a una vida adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica***"[73]

El habitad, por el contexto se entiende, como una circunscripción del medio ambiente, centro de desarrollo de la vida del individuo y de su actuación como persona y como miembro de la comunidad social. Este derecho de toda persona como habitad seguro, se indica como un lugar de subsistencia y desarrollo con dignidad y sanidad, asegurar esto es deber del Estado y de los gobiernos seccionales.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 indica la garantía al trabajo manifestando que ***"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,***

[73] Constitución de la República del Ecuador articulo 30

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[74]

Mediante este artículo se puede entender que la constitución garantiza el derecho al trabajo y como tal se fundamenta como base de protección al trabajador, ya que son principios rectores y garantías laborales que van en beneficio del trabajador cuidando y protegiendo sus derechos económicos, sociales de la mano del código de trabajo. En la misma carta Magna en el capítulo sexto artículo 66 numeral 2, manifiesta que el Estado reconoce y garantiza *el derecho* ***"…al Trabajo, empleo…"***[75] y su garantía en la sección tercera artículo 325 de la Constitución ***"El Estado garantizara el derecho al trabajo…con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como autores, a todas las trabajadoras y trabajadores"***[76], la cual desprende que se garantiza el derecho a trabajar, para lo cual es responsabilidad del Estado crear fuentes de trabajo; y, por otro lado, reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas; además nuestra Constitución, garantiza, la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadores, con las excepciones que establece la Ley, sustentándose en los principios establecidos en el artículo 326 numeral 2,

[74] Constitución de la República del Ecuador articulo 33
[75] Constitución de la República del Ecuador articulo 66 numeral 5
[76] Constitución de la Republica del ecuador Articulo 325

donde dispone que "***Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario"***[77]

Estos mencionados artículos son explícitos al referirse sobre los derechos que gozan los trabajadores, que por desgracia son derechos que no se respetan y son vulnerados por los empleadores e entidades públicas, representados legalmente por sus representados que, ya que por algunas razones violan estos principios constitucionales, tal es el caso de la terminación del contrato sin justificación alguna por parte del empleador al trabajador, despidiéndolo intempestivamente de sus actividades laborales.

El Art. 332 de la Constitución del Ecuador, señala ***"El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despedido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos"***[78]

Estos principios han adquirido más importancia por ejemplo en la mujer en estado de embarazo o en los directivos de los sindicalizados, casos en los cuales, según el principio de estabilidad laboral, para despedir a estos trabajadores no es suficiente con la existencia de las justas causas contempladas por la ley laboral.

[77] Constitución de la Republica del ecuador Articulo 326 numeral 2
[78] Constitución de la Republica del ecuador Art. 332

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre "***El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley***"[79]; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le alcance para subsistir de una manera digna dentro de la sociedad, de igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

En cuanto al reintegro en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 6 indica que ***"Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley"***[80]

En el artículo 233 de la Constitución de la Republica menciona que ***"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de sus responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de***

[79] la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17
[80] Constitución de la Republica del ecuador Articulo 326 numeral 6

fondos, bienes o recursos públicos"[81], considerando que al dar por terminado una relación laboral de un trabajador sin causa ni justificación alguna, es decir por medio del despido intempestivo, están violando normas y principios constitucionales, por la que a más de la indemnización establecida en el Código de Trabajo, se debe cumplir con lo mencionado en el artículo anterior, y establecer sanciones para los representantes legales que permitieran el despido intempestivo, como decíamos al principio de esta investigación, así como intervienen en la suscripción de un contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales de un trabajador o trabajadora con atribuciones y responsabilidades, de la misma manera sean sancionados por dar por terminado una relación laboral sin causa ni justificación e intempestivamente, ya que dicho despido es arbitrario e ilegal a los intereses del trabajador o trabajadora y la mayoría de los representantes legales de las instituciones públicas a sabiendas de que es ilegal e ilegitimo dan paso a que se realice el despido

A más de estos derechos y principios establecidos en la constitución, también se protege al trabajador a través del código de trabajo a través de normas imperativas que limitan la autonomía contractual de las partes y otorgan al trabajador derechos que no son susceptibles de renunciarse, estableciendo que solo se podrá dar por terminado un contrato de trabajo

[81] Constitución de la Republica del ecuador Articulo 233

mediante visto bueno o desahucio, y condenarlo al empleador a indemnizar a su trabajador si se diera la terminación de un contrato por despido intempestivo.

4.3.2. Código de Trabajo

Para comprender profundamente sobre los derechos y principios que no se deben vulnerar por parte del empleador por medio de sus representantes legales, partiré hablando con respecto al código de trabajo en su artículo 9 donde dice ***"La persona que se obligue a la prestación de un servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"***[82]**,** tomando en cuenta este artículo se puede entender que es aquella persona física que con la edad legal presta sus servicios retribuidos a otra persona a una empresa o institución la cual es y debe ser remunerada.

De igual manera en el artículo 10 del código de trabajo dice que ***"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"***[83]**,** De acuerdo a este artículo se entiende por empleador en un contrato de trabajo, la parte que provee un

[82] Código de trabajo Art. 9
[83] Código de trabajo Art. 10

puesto de trabajo a una persona física para que preste su servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración.

El empleador puede ser también una entidad pública tal como lo dice en el artículo 10 en su numeral 2 ***"El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tiene la calidad de empleadores…"***[84]**,** esto quiere decir que las personas física dentro de estas entidades *(empleadores*) son representantes legales de las mismas, entendiéndose que la indemnización en despido intempestivo recae a la entidad y no a su representante, la cual debería también recaer a su representante, por la sencilla razón que así mismo como intervienen en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones y responsabilidades, se los sanciones por la terminación del mismo sin causa justa.

Con respecto a la terminación del contrato individual de trabajo por parte del empleador se lo podrá realizar mediante las clausulas manifestado en el artículo 169 del Código de Trabajo, donde textualmente dice "***El contrato de trabajo termina: Por las causas legalmente previstas en el contrato; Por acuerdo de las partes; Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto,***

[84] Código de trabajo Artículo 10 inciso 2

tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172; Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y, Por desahucio'"[85], la cual no habrá necesidad que sea por desahucio ni otra formalidad tal como lo dice el artículo 170 del mismo código ***"Bastara que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del periodo de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo"[86]***

Con respecto a lo que anterior se decía, a la terminación de la relación laboral mediante visto bueno, el código de trabajo en su artículo 172 manifiesta que son causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, previo visto bueno, en los siguientes casos:

> ***"Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante; Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y, Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos"[87]***.

[85] Codigo de Trabajo-Capitulo IX-Art. 169
[86] Código de trabajo Articulo 170
[87] Código de trabajo Art. 172 numeral; 1,2,3,4,5,6 y 7

Si el despido se llegara a dar mediante estas causas se constituye como tal el visto bueno por la que no habrá indemnización alguna por parte del empleador al trabajador.

Esto da entender que el visto bueno según lo manifestado anteriormente, se constituye como una sanción al trabajador, tanto así que la Ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecue a las causas detalladas en lo dicho anteriormente, pues quien calificara el visto bueno, con el desahucio en sus diferentes causales lo hará el Inspector de Trabajo, quien será el encargado de conceder o negar la solicitud, rigiéndose al trámite establecido de acuerdo a lo establecido en el código de trabajo en sus artículos 624 ***"El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas"***[88] Y en el artículo 625 ***"En los lugares donde no hubiere inspectores provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo"*** [89]

Otra manera por dar terminado el contrato de trabajo se da por desahucio como lo dice el artículo 184 ***"Desahucio es el aviso con el que un de las partes hace saber a la otra que su voluntad, es la de dar por terminado el contrato***…***El desahucio se notificara en la forma***

[88] Código de Trabajo Ecuatoriano Art. 624
[89] Código de Trabajo Ecuatoriano Art. 625

prevista en el capítulo de la competencia y del procedimiento"[90], de la disposición que se acaba de transcribir se desprende, que el desahucio es un aviso, una prevención que la una parte hace a la otra y que el desahucio debe notificarse con anticipación de por lo menos treinta días para el empleador y 15 días para el trabajador.

A hora bien, el desahucio debe darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Sub-inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes.

La pregunta es si el trabajador podrá solicitar el desahucio o renunciar, es decir si finaliza la relación laboral mediante el desahucio tendrá derecho a recibir la indemnización equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada año de servicio tal como lo dice en el código de trabajo Art. 185 donde textualmente dice lo siguiente:

> ***"En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno delos años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.***
> ***Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las***

[90] Artículo 184 del código de trabajo

bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.
Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador."[91]

Si el trabajador finaliza la relación laboral mediante la renuncia voluntaria no tendrá derecho a la bonificación.

A continuación hablare sobre el despido intempestivo, que es la parte fundamental de esta investigación; los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, para la comprensión de lo mencionado escribiré el artículo 188 del código de trabajo donde claramente dice lo siguiente:

"El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.
La fracción de un año se considera como año completo.
El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este código.

[91] Código de Trabajo, Articulo 185 "De las bonificaciones por desahucio

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores."[92]

Por tanto el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente, pero es necesario recalcar que dicha sanción recae sobre la entidad, mas no a sus representantes legales.

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación la relación laboral, debe pagarle las

[92] Artículo 188 del código de trabajo

indemnizaciones económicas determinadas en el código de trabajo; inclusive si el empleador pueda tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de la autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido intempestivo del trabajador.

El cálculo de la indemnización se toma como base el sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento del despido intempestivo, y, al efecto, se tendrá como sueldo o salario, según el Art. 95 del Código del Trabajo, ***"Todo lo que el trabajador reciba dinero en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.***

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación complementaria, y el beneficio que representan los servicios de orden social."[93]Es decir esto último no forma parte de la remuneración, así como los valores que representen los servicios de orden social que tenga establecidos la empresa.

Como decíamos anteriormente esta indemnización es una sanción de carácter económica que se le aplica a un empleador o entidad, por el

[93] Código de Trabajo Ecuatoriano Art. 95

simple hecho que ha infringido las normas de la estabilidad laboral, con la terminación intempestiva de la relación laboral, el pago de indemnización al trabajador establecido anteriormente es de acuerdo al tiempo de servicios, por lo que a mayor tiempo mayor será la indemnización que reciba el trabajador.

El despido intempestivo atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar del trabajador y más que nada contra la estabilidad, la cual es la dignidad al trabajador, esto tomando en cuenta en lo que dice el artículo 33 de la Constitución de la República, también hay que conocer que el cambio de ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por parte del empleador, para de formar indirecta terminar con una relación laboral y contractual, pero al constituirse en forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización.

A pesar de todo no me parece muy justa y equitativa está forma de calcular la indemnización por despido intempestivo, no es justo que un trabajador que haya trabajado tres años reciba lo mismo que el que trabajo dos o uno; sin embargo, este valor es aplicable desde que el trabajador tiene estabilidad, es decir si superó el período de prueba y especialmente desde que se venció la estabilidad mínima de un año, o el contrato a plazo fijo, ya que para aquellos trabajadores que se encuentran

dentro del primer año de trabajo, sin contrato escrito o a plazo indefinido, o para aquellos que recién terminaron el período de prueba, es aplicable otra disposición, la del Art. 181 del Código del Trabajo, que dispone que cuando el empleador diere por terminado el contrato antes del plazo estipulado, sin causa legal, el empleador 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. Como podemos ver, existe una desigualdad para el cálculo de las indemnizaciones por despidos intempestivos.

Por otro lado tampoco estoy de acuerdo con el límite de la indemnización establecido en el artículo anterior, ya que esa norma señala que la indemnización que debe recibir el trabajador que fuere despedido intempestivamente, la misma que no puede exceder de veinticinco meses de remuneración, por tanto los trabajadores que laboren más de 25 años, no tienen el derecho para reclamar un valor mayor a este límite, no así en el caso de la bonificación de desahucio, que no tiene límite y que se lo puede reclamar íntegramente por quienes superan este número de años de servicio

El artículo 187 del Código del Trabajo, estatuye: "***El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un***

año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.
Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.
El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.
En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajado.
El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.
Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código"[94]

La disposición transcrita determina claramente que, los dirigentes sindicales gozan de las garantías, únicamente en los siguientes casos:

El Visto Bueno previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, constituye una sanción para el trabajador, por eso es que la ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecue a las causas detalladas en la prenombrada disposición normativa.

[9494] Código de Trabajo Ecuatoriano, Art. 187

Con respecto a las responsabilidades por parte de sus empleadores y representantes legales claramente el artículo 36 del Código de Trabajo manifiesta lo siguiente: ***"Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, a un sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador"***[95]

Hay que tomar en cuenta que al decir que los representantes tienen una responsabilidad solidaria, es cuando el trabajador puede reclamar a cualquiera o a todos los responsables, el cumplimiento completo de una obligación o el resarcimiento total de un daño, y ninguno puede ni excusar su responsabilidad indicando al acreedor que ser dirija contra otro responsables ni pretender el pago de solo una parte de lo adeudado, el responsable solidario carece de excusión y debe resarcir por el daño cometido, esto es el caso cuando el empleador tiene la culpabilidad de la inestabilidad del trabajador, y forma parte del despido intempestivo.

Un representante legal de una Institución pública también es considerada como un servidor público tal y cual como lo manifiesta en el artículo 229 donde dice ***"Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público"***

[95] Artículo 36 del Código de Trabajo

El mecanismo indemnizatorio previsto en el Art. 188 del Código del Trabajo es constitucionalmente cuestionable, no por su contenido intrínseco, sino debido a su insuficiencia, pues no ampara eficazmente la estabilidad laboral de las mujeres que van a ser madres o acaban de serlo, ni de la persona rehabilitada después de un accidente de trabajo.

Respecto de los sindicatos, el Código del Trabajo les confiere una protección especial, toda vez que prohíbe el despido y desahucio de trabajadores estables o permanentes mientras duren los tramites de revisión del contrato colectivo o la huelga lícita. Al respecto el artículo 326, numeral 14, de la Constitución, señala: ***"Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos…"***[96]

4.3.3. Código Civil.

Según el artículo 564 del Código Civil dice ***que "Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente…"***[97]***.***

Dentro de la relación del trabajo, las personas jurídicas de derecho público, para realizar sus actividades, necesitan contar con empleados

[96] Constitución de la Republica del ecuador Articulo 326 numeral 14
[97] Legislación ecuatoriana Código Civil Articulo 564

para el desarrollo de sus actividades o servicios que brinden, ya que para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones, estas entidades deben estar debidamente representadas por el funcionario o dirigente que conste en sus estatutos y sea elegido para ello, con tales atribuciones y estatutos, deberán cumplir solemnidades y requisitos para poder ser aprobados legalmente.

De acuerdo con lo establecido anteriormente se puede entender que una persona jurídica a un sujeto derechos y obligaciones que existe físicamente pero no como individuo humano sino como institución y que es creada por una o más personas físicas para cumplir un papel.

Para entender lo manifestado anteriormente, con respecto a las obligaciones el Art. 1453 del código civil dice ***"Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas…; ya consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona…"***[98]**,** ya que en el mismo código, manifiesta que para la realización de un contrato se debe ser mediante un acto por la cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer una cosa

Hablare de algunos aspectos importantes con respecto al tema investigado, en el artículo 1561, de los efectos de los contratos

[98] Código Civil, Ecuatoriano, Art. 1453 "De las fuentes de obligaciones"

claramente dice: ***"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalido sino por su consentimiento mutuo o por causales legales"***[99]

Claramente se puede entender que al contratar legalmente a un trabajador o trabajadora a realizar un cierto tipo de actividad, el empleador no puede despedir a sus trabajador al no ser por mutuo consentimiento o por los causales establecidos en el Código de Trabajo, donde manifiesta que puede ser por desahucio o visto bueno, el despido intempestivo sin causa o justificación alguna, no es motivo de causal para dar por terminado una relación laboral entre empleador y trabajador.

Cuando por acción u omisión, un funcionario o servidor público ha perjudicado económicamente a la institución donde sirve, ya sea manejando los recursos financieros o en el proceso de contratación o de ejecución de obra pública.

4.3.4. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo, pero sin embargo hablare con respecto a esta Ley ya que los representantes legales de las entidades públicas, ocupan el rol de

[99] Articulo 1561 Código Civil

servidor Público. En el Art. 4 de la LOSEP manifiesta que ***"Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público"***, se entiende que esta Ley, claramente manifiesta que se los consideran a cualquier dignidad del sector público, como un servidor público, la cuales tienen derechos y obligaciones, y como también están sujetos a las respectivas sanciones dentro de esta ley

Hay que considerar que dentro de esta Ley también habla acerca de las prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público, ya que a los representantes de las entidades públicas, se las toma en cuenta como servidor público, y es necesario mencionar lo que textualmente dice la LOSEP en el Art. 10: ***"Las personas contra quienes se hubiere dictado sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, cohecho, concusión o enriquecimiento ilícito; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del Estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública…"*** [100]

Es necesario recalcar que se toma en cuenta la LOSEP ya que los representantes legales de las entidades públicas, son considerados como

[100] Legislación Ecuatoriana LOSEP Art. 10

servidores públicos, ya que se tratan de un ente público es por eso hablare un poco al respecto de los derechos que se encuentra en el Art. 22 donde textualmente dice que son deberes de las y los servidores públicos:

> ***"Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley; Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función de la administración de sus propias actividades;…Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias; cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad…"***[101]

Esto quiere decir que como son considerados como servidores públicos tienen estos deberes el de hacer respetar y cumplir la Constitución de la República del Ecuador y las de más leyes y reglamentos de acuerdo con la Ley.

En cuanto a su control en el Art. 51 de la LOSEP literal c; manifiesta que ***"Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones***

[101] LOSEP. Art. 22

Laborales y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso"[102].

Este organismo tiene la responsabilidad de efectuar este control, ya que al ocurrir el despido intempestivo, la entidad es la que es indemnizada y paga el precio de dicha indemnización, por lo tanto, existe un efecto jurídico que es el dinero que sale de dicha entidad, y el ministerio de relaciones laborales e incluso la Contraloría General del Estado tiene que cumplir con esta obligación de Control, y ver si de alguna manera esta indemnización a causado daños a la entidad pública, y determinar las respectivas sanciones.

4.3.5. Mandatos

4.3.5.1. Mandato Constituyente nro. 4

En el artículo 1 textualmente dice ***"El Estado garantizara la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales. Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del mandato 2, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que***

[102] LOSEP. Art. 51 inciso c

estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura del despido intempestivo, no podrán superar a trecientos salarios básicos unificados del trabajador privado"[103]

Esto da entender según este mandato constituyente que es obligación y garantía del Estado Ecuatoriano en Garantizar la estabilidad de los trabajadores para dar el cumplimiento del principio de igualdad de los ciudadanos frente al derecho del trabajo, ya que al despedir intempestivamente a un trabajador dando como resultado la terminación de la relación laboral entre trabajador y empleador; crea efectos jurídicos como la violación a esta norma del mandato constitucional, ya que más adelanta en el Art. 2 dice ***"Las disposiciones contenidas en este Mandato Constituyente serán de obligatorio cumplimiento, en tal virtud, este no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción administrativa"***[104]

Claramente este articulo manifiesta que deben ser de obligatorio cumplimiento las disposiciones de este mandato que no habrá reclamo o cualquier otra acción administrativa; es por tal motivo insisto en que se debe hacer la incrementación de una sanción a los representantes legales de las entidades públicas, que despiden intempestivamente, ya que la indemnización es simple mente por reparar el daño ocasionado al no

[103] MANDATO CONSTITUYENTE 4 Art. 1
[104] Mandato Constituyente 4 art. 2

despedir mediante una causal legal, pero las violaciones a las normas y mandatos Constitucional no hay reparo; por lo tanto se debe sancionar administrativamente a los representantes.

4.3.4.2. Mandato Constituyente nro. 8

Art. 7 manifiesta ***"Las violaciones a las normas del Código de trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya sanción especial, el ministerio de Relaciones Laborales impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador"***[105]

Esto claramente ratifica que los representantes legales de las entidades públicas tienen responsabilidad en el despido intempestivo, por la que deberían ser sancionados administrativamente la cual se debería poner este tipo de sanción en el Código de Trabajo; ya que este es el Código que defiende y vela por los intereses de los trabajadores.

4.3.4.3. Mandato Constituyente nro. 2

Art. 8 manifiesta que ***"Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de***

[105] Mandato Constituyente 8 art. 7

finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total…"[106]

Con lo manifestado anteriormente podemos entender que tanto como el Ministerio de Relaciones Laborales, como también los jueces laborales, tiene la obligación de velar y hacer respetar los derechos de los trabajadores comúnmente cuando el empleador quiere dar por terminado la relación laboral de un trabajador mediante visto bueno; el Inspector del Trabajo es el funcionario competente para conceder o negar el Visto Bueno, de acuerdo con el artículo 183 inciso primero; artículo 545 numeral 5 y artículo 621 del Código del Trabajo.

4.3.6. Ley Orgánica de Contraloría General del Estado

Con respecto a las sanciones administrativas de las autoridades o representantes legales de las entidades del sector público, es de mucha importancia hablar con respecto a esta Ley, ya que en esta ley se encuentra sanciones por las malas atribuciones sobre el ejercicio de sus funciones, sin embargo estos tipos de sanciones deberían establecerse en el Código de Trabajo, ya que es el código que ampara a los derechos de los trabajadores; a continuación detallare algunos artículos de esta Ley

[106] Mandato Constituyente Nro. 2 Art. 8

que se relaciona con esta investigación, y a su vez conocer a fondo sobre las responsabilidades de los representantes legales de las entidades públicas.

En el Art. 5 manifiesta lo siguiente ***"El sistema de control y fiscalización y Auditoría del Estado; Las instituciones del Estado, sus dignatarios, autoridades, funcionarios y demás servidores, actuarán dentro del Sistema de Control, Fiscalización y Auditoría del Estado, cuya aplicación propenderá a que: Los dignatarios, autoridades, funcionarios y servidores públicos, sin excepción, se responsabilicen y rindan cuenta pública sobre el ejercicio de sus atribuciones, la utilización de los recursos públicos puestos a su disposición, así como de los resultados obtenidos de su empleo; Las atribuciones y objetivos de las instituciones del Estado y los respectivos deberes y obligaciones de sus servidores, sean cumplidos a cabalidad; Cada institución del Estado"***[107]

Esto claramente se da a entender que las autoridades o representantes legales de las entidades públicas estarán sujetos mediante esta Ley, tanto como las respectivas sanciones que se establecen en la misma.

De igual forma el Art. 45 manifiesta que ***"La responsabilidad administrativa culposa de las autoridades, dignatarios, funcionarios y servidores de las instituciones del Estado, se establecerá a base del análisis documentado del grado de inobservancia de las disposiciones legales relativas al asunto de que se trate, y sobre el incumplimiento de las atribuciones, funciones, deberes y obligaciones que les competen por razón de su cargo o de las estipulaciones contractuales…Incurrirán en responsabilidad administrativa culposa las autoridades, dignatarios, funcionarios o servidores de las instituciones del Estado que, por acción u omisión, se encontraren comprendidos en una o más de las causales siguientes…"***[108]

[107] Contraloría General del Estado Art. 5
[108] Contraloría General del Estado Art. 45

El Art. 46 manifiesta lo siguiente ***"Sin perjuicio de las responsabilidades civil culposa o penal a que hubiere lugar, los dignatarios, autoridades, funcionarios y demás servidores de las instituciones del Estado que incurrieren en una o más de las causales de responsabilidad administrativa culposa previstas en el artículo anterior, originadas en los resultados de las auditorías, serán sancionados, con multa de uno a diez sueldos básicos del dignatario, autoridad, funcionario o servidor, de acuerdo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo además ser destituido del cargo, de conformidad con la ley."***[109]

Una vez más se puede comprobar mediante esta Ley, que los dignatarios, autoridades; es decir representantes legales de las entidades Públicas, mediante esta Ley son sancionados administrativamente de los daños que ocasionen a la entidad, y que no están exentos de las responsabilidades civil y penal, pienso que así mismo debería implantarse en el Código de Trabajo, sanciones para los dignatarios, autoridades, representantes legales de las entidades públicas que ocasionaren daños y perjuicios a la entidad, ya que al darse el despido intempestivo se ocasiona estos efectos jurídicos.

[109] Contraloría General del Estado Art. 46

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales

Conforme se estableció desde la fase inicial de esta investigación, orientándome principalmente, por la metodología científica de la investigación, y por ello parte del planteamiento de una problemática, justificación, objetivos, hipótesis, marco teórico, metodología, cronograma, presupuesto y bibliografía, en torno a los cuales se ha construido todo un amplio acopio teórico y de campo que permite su verificación y contrastación como requisito indispensable para la validación del presente trabajo.

El presente proceso investigativo, se caracteriza por la observación pormenorizada de la problemática de investigación referida a la necesidad jurídica, de la **"DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO",** la misma que ha sido tratada a través de un amplio proceso de indagación bibliográfica y documental, así como también a través del sondeo de opiniones *(Formulario de encuestas)* de profesionales del derecho y de juristas de amplia experiencia específicamente en el campo jurídico del derecho de los trabajadores. Los materiales que se utilizaron fueron los siguientes:

- Computadora
- Internet
- Escritorio
- Hojas de Papel BON
- Impresiones
- Códigos
- Anillados
- Cuadernos
- Esferos
- Resaltadores
- Transporte

5.2. Métodos

Los métodos son los procedimientos ordenado que se sigue para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales se dirige el interés científico, es decir el conjunto de principios y de procedimientos fe investigación teórica y de actividad practica constituye el los métodos.

Durante esta investigación se utilizó los siguientes métodos: Analítico, Sintético, Deductivo e Inductivo

5.2.1. Método Analítico

Este método me ayudo a la plantación del problema que investigue por cuanto me ha permitido estudiar el problema en sus diferentes ámbitos, es

decir este método me ha permitido el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me he apoyado en este método.

5.2.2. Método Sintético

He empleado este método, ya que la teoría ha sido compleja y ha requerido de gran concentración intelectual, es así que los conceptos, juicios y proposiciones resultantes de esta investigación, mediante un examen crítico, coadyuvaron para contrastar la hipótesis plantada, la verificación de los objetivos propuestos y la exposición clara de los argumentos jurídicos que se sustenta en la propuesta de reforma legal**.**

5.2.3. Método Deductivo e Inductivo

Este método deductivo a partido de aspectos particulares para llegar a las generalidades, es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido; mientras que el inductivo a partido de aspectos generales utilizando el racionamiento que me ha permitido llegar a conclusiones particulares y me ha hecho conocer los respectivo datos de la investigación empírica que se presentan en tablas y gráficos estadístico que se obtiene de las preguntas de las encuestas y en forma discursiva

con deducciones derivadas del análisis, criterios y datos concretos, para la verificación de objetivos y contrastación de la hipótesis.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción determinarse, estuvo establecido que a más del derecho de la indemnización que tiene los trabajadores por habérselos despido intempestivamente por parte de su empleador; se aplique dentro del código de trabajo una sanción a sus representantes legales, por permitir dicho despido.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión profesional en derecho, 30 personas conocedoras de la problemática para las respectivas encuestas; y, cinco personas para la entrevistas; en ambas técnicas se plantearan cuestionarios derivados de la hipótesis y objetivos, que me permitieron la determinación de variables e indicadores; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, la cual me ha llevado a fundamentar la Propuesta de incrementar en el código de trabajo una sanción a los representantes legales que permiten la terminación de la relación laboral entre un trabajador y empleador mediante despido intempestivo.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me he regido por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente de la Modalidad de Estudios a Distancia (MED).

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

PRIMERA PREGUNTA.

¿Considera usted que la terminación de un contrato de trabajo mediante despido intempestivo ocasiona efectos jurídicos? marque con una X, la respuesta que considere.

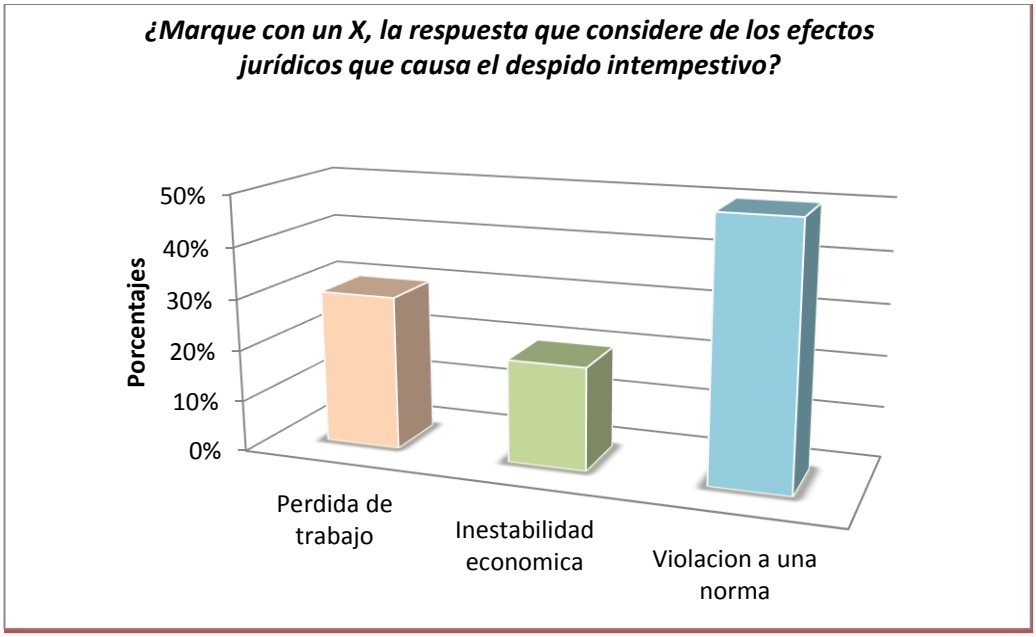
SI ( ) NO ( )

CUADRO 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
Perdida de una fuente de trabajo	8	30 %
Inestabilidad económica del trabajador despedido	7	20 %
Violación a una norma Constitucional.	15	50 %
Ninguna	0	0
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
AUTOR: David Samuel Veloz Hurtado

GRAFICO 1



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta de los efectos jurídicos que causa al despedir intempestivamente al trabajador, quince personas que equivale al 50% señalaron que al terminar la relación laboral entre empleador y trabajador, lo primero y más importante es que se viola normas establecida dentro del código de trabajo como también se viola principios constitucional establecido en la constitución, mientras ocho personas que equivale al 30% manifestaron que la pérdida del trabajo es lo primero que se da en este tipo de despido, que por ende ocasiona la inestabilidad económica en el trabajador, siendo esta última las repuesta de las siete personas restante que equivale al 20%.

ANÁLISIS

Según el resultado de esta pregunta es que como principal efecto jurídico que causa el despido intempestivo del trabajador por parte de su empleador, es la violación a normas y principios Constitucionales, esto de acuerdo al código de trabajo en su artículo 169 manifiesta las causas legales para la terminación de la misma, que puede ser mediante visto bueno o desahucio, tanto así que la que la misma Constitución lo establece en su artículo 33 y 326 numeral 2, y al despedir intempestivamente al trabajador se está violando dichas normas.

SEGUNDA PREGUNTA.

¿Si el empleador despide intempestivamente a su trabajador violando normas constitucionales, cree usted que el representante legal de dicha entidad tenga responsabilidad en el acto?

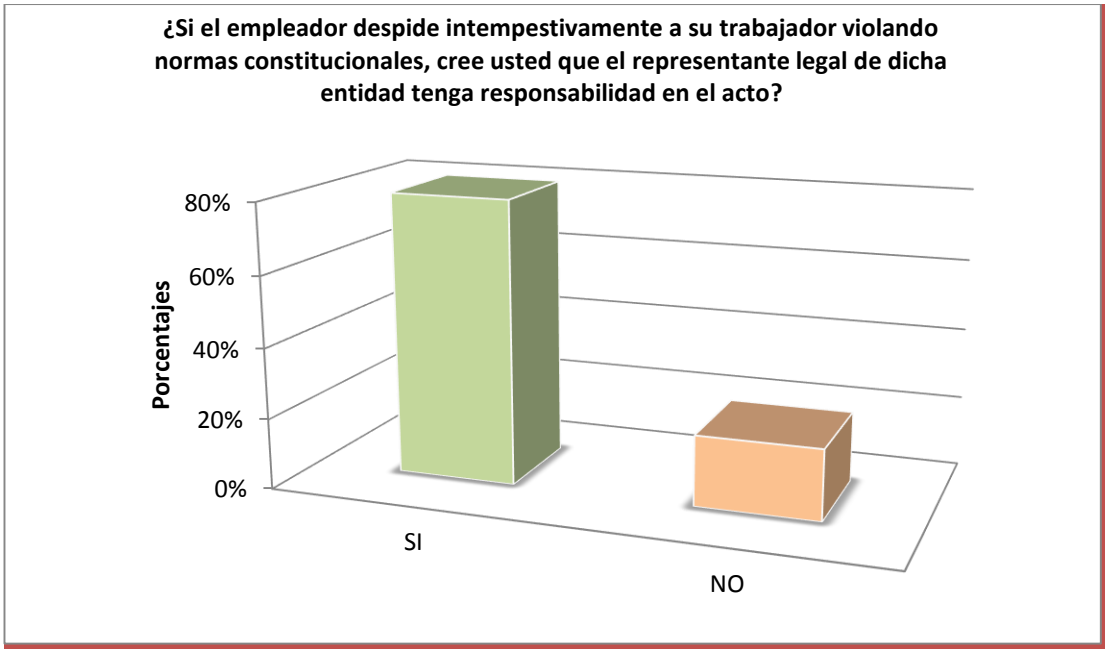
SI ( ) NO ( ) Porque?

CUADRO 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	**20**	**80 %**
NO	**10**	**20%**
TOTAL	**30**	**100 %**

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
AUTOR: David Samuel Veloz Hurtado

GRAFICO 2



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta de la responsabilidad de los representantes legales en un despido intempestivo, el 80% que equivale a 20 personas manifestaron, que los representantes tienen culpa en tal despido intempestivo y señalaron que la misma Constitución y el Código de trabajo manifiesta que son culpables y que no están exentos de responsabilidades tanto administrativa, civil y penalmente; mientras que el 20 % que son las 10 personas restante manifestaron que no tienen culpabilidad alguna ya que el empleador es la entidad, la misma que es condenada a indemnizar al trabajador despedido intempestivamente

ANÁLISIS

De acuerdo a esta pregunta como resultado se obtiene que el representante legal de las entidades públicas que despidieren intempestivamente a un trabajador tiene responsabilidad y culpa en dicho despido, esto de acuerdo al Artículo 229 de la Constitución manifiesta que *"Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público",* son servidores públicos los representantes legales de las entidades públicas por lo tanto en el artículo 233 de la Constitución manifiestas lo siguiente *"Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos",* esto quiere decir que son responsables como tal.

TERCERA PREGUNTA.

¿Cree usted que en el código de trabajo existen sanciones a los representantes legales de las entidades que permitieran la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

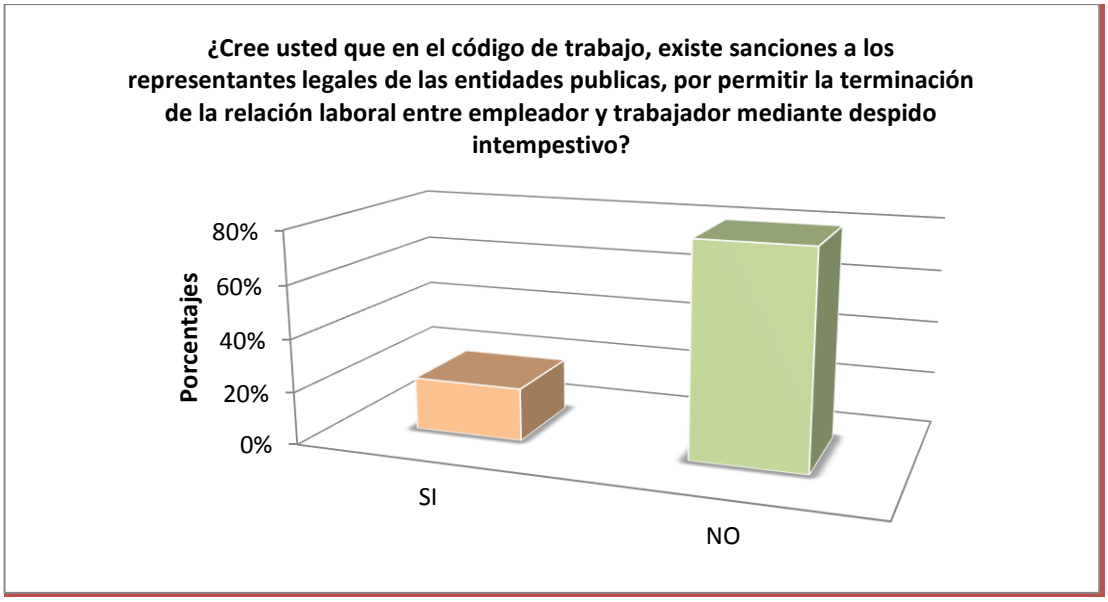
SI ( ) NO ( ) Porque?

CUADRO 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	**5**	**15 %**
NO	**25**	**85 %**
TOTAL	**30**	**100 %**

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
AUTOR: David Samuel Veloz Hurtado

GRAFICO 3



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta si en el código de trabajo existen sanciones para los representantes legales de las entidades públicas por permitir el despido intempestivo el 85% que equivale a veinte y cinco de los

encuestados manifestaron que en el código trabajo habla de una condenación o sanción al empleador o entidad, mas no a sus representantes, la cual debería haberla; mientras que el porcentaje restante que es el 15% que equivale a cinco personas manifestaron que el código de trabajo tipifica una indemnización al empleador, y que ya no es necesario una sanción a sus representantes

ANÁLISIS

En esta pregunta se pudo comprobar que en el código de trabajo no existen sanciones a los representantes legales de las entidades públicas, por despido intempestivo, si bien es cierto que el artículo 188 del código de trabajo habla sobre una indemnización al empleador o entidad, la cual considero que es una sanción a la entidad por dejar sin efecto la relación sin ningún causal a favor del empleador, violentando una norma, pero hay que considerar que el representante tiene parte en ese acto y por lo tanto debe ser sancionado.

CUARTA PREGUNTA.

¿Considera usted que la falta de sanciones establecidas en el código de trabajo a los representantes legales de las entidades públicas, por despedir intempestivamente a un trabajador, genera inseguridad

jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

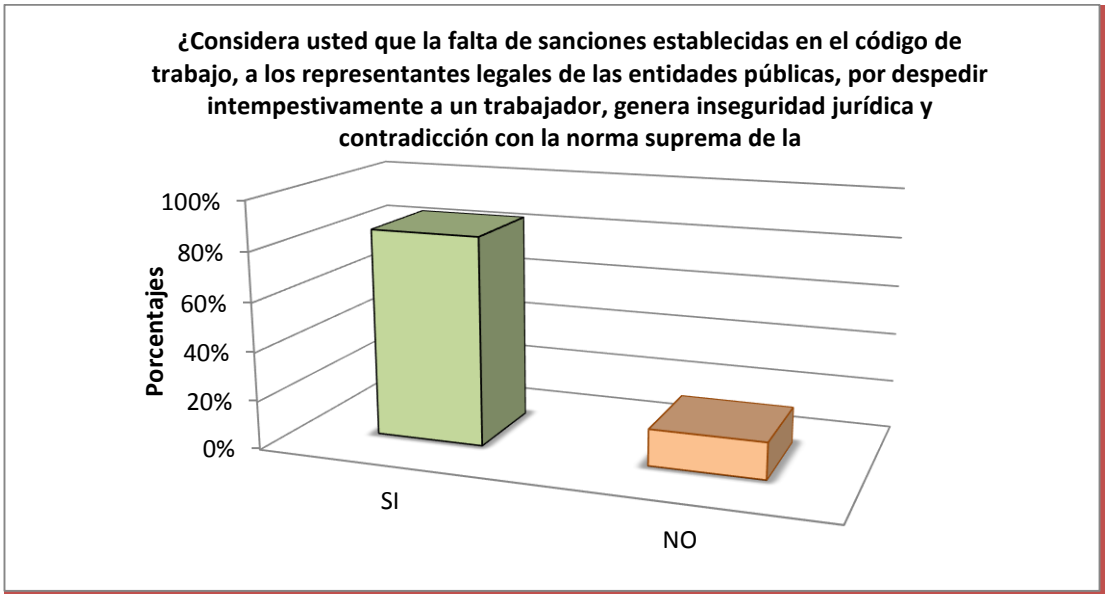
SI ( ) NO ( ) Porque?

CUADRO 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	25	85 %
NO	5	15%
TOTAL	20	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
AUTOR: David Samuel Veloz Hurtado

GRAFICO 4



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta veinte y cinco personas que corresponde al 85% señalaron que la falta de sanciones establecidas en el código de trabajo, a los representantes de las entidades públicas, que permitan el despido intempestivo, genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador, mientras las cinco personas con el 15% restante manifestaron que no están de acuerdo con la sanciones a los representantes, ya que la supuesta norma violada es sancionada a través de la indemnización a su empleador.

ANÁLISIS.

De los resultados obtenidos se determina que por la falta de sanciones establecidas en el código de trabajo a todos los representantes legales de las entidades públicas que terminara una relación de trabajo entre empleador y trabajador intempestivamente genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador.

QUINTA PREGUNTA.

¿Cree usted que se debería implantarse en el código de trabajo, sanciones a los representantes de las entidades públicas que

permitirán la terminación de una relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

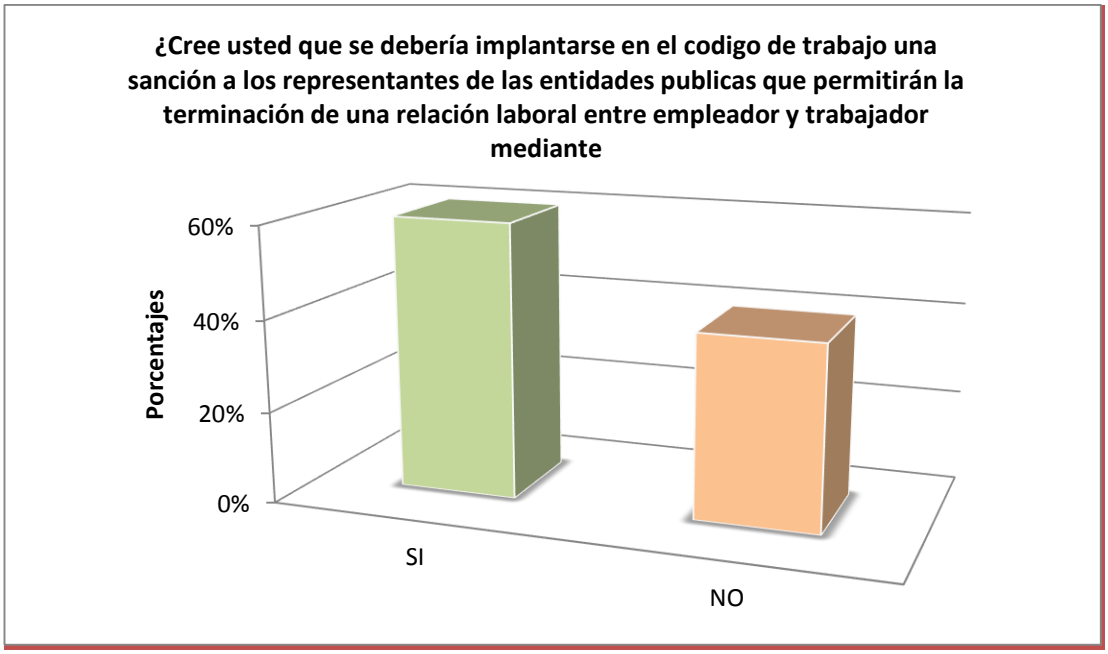
SI ( ) NO ( ) Porque?

CUADRO 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	20	60%
NO	10	40%
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
AUTOR: David Samuel Veloz Hurtado

GRAFICO 5



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta el 60% de los encuestados manifestaron que se debería implantarse en el código de trabajo una sanción a los representantes legales de las entidades públicas que permitieran la terminación de la relación mediante despido intempestivo, ya que a sabiendas permite la violación a dicha normas, la constitución los responsabiliza y manifiesta que no están exento de responsabilidades, por los actos realizados en sus funciones y serán responsables, administrativa, civil y penalmente, por el manejo de fondos, bienes o recursos públicos, mientras que el porcentaje restante que es el 40% manifestaron que no es necesario porque ya existe la sanción para el empleador conforme

ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se determina que si se debería implantarse en el código de trabajo una sanción a los representantes de las entidades públicas; si bien es cierto en el código de trabajo no existe una sanción al representante legal de un entidad pública que terminara un contrato de trabajo por despido intempestivo, habla de una indemnización al empleador, en este caso a la entidad, por la cual se consideraría que es lo necesario dicha indemnización por el tiempo de servicio, claramente como

lo dice el artículo 188, pero en el mismo hay una norma que se viola, por lo tanto se debería implantar una sanción a más de la indemnización.

6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

Con el fin de reforzar y aportar con más datos que sustente con mayor fuerza mi investigación me he propuesto desarrollar entrevistas a profesionales del Derecho en libre ejercicio, del Cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe,

Entrevista al Dr. Patricio Chacha Fernández

Cuestionario

Primera Pregunta

¿Considera Ud. Que causa efectos jurídicos la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador, mediante despido intempestivo?

Respuestas:

Al terminar una relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo, causa efectos jurídicos, como la violación a los

derechos y principios de los trabajadores tipificado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de trabajo

Comentario.

Si bien es cierto, que la Constitución de la República del Ecuador, ampara derechos y principios fundamentales a favor de los trabajadores, y el mismo código de trabajo en su artículo 169 manifiesta que la única forma por dar terminado una relación laboral entre empleador y trabajador es mediante visto bueno y desahucio, al despido intempestivo se lo considera una manera arbitraria e inconstitucional, que causa efectos jurídicos como la violación a los derechos y principios Constitucionales, como también a normas establecidas en el Código de Trabajo

Segunda Pregunta:

¿Si el empleador despide intempestivamente a su trabajador violando normas constitucionales, cree usted que el representante legal de dicha entidad tenga responsabilidad en el acto?

Respuestas:

El representante legal de las entidades públicas, (empleador), tienen responsabilidades en el acto, ya que en la misma constitución lo

manifiesta, pero que sin embargo el código de trabajo, código que ampara a los trabajadores no existe sanción alguna, solo la condenación es para el empleador en este caso a la entidad.

Comentario.

La constitución de la Republica en su artículo 233, manifiesta que no estarán exentos de responsabilidades y serán responsables, administrativa, civil y penalmente, esto quiere decir que los representante legal, al permitir la violación a dicha norma tiene culpa en dicho acto.

Tercera pregunta.

¿Cree usted que en el código de trabajo, existen sanciones a los representantes legales de las entidades que permitieran la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

Respuestas:

El Código de Trabajo no existe sanciones para el representante legal, que despidiere al trabajador mediante despido intempestivo, solo para el empleador.

Comentario.

Con este criterio se puede dar en cuenta que claramente en el código de trabajo, código que ampara a los trabajadores, no existe una sanción a los representantes legales que permitieren la terminación de un contrato de trabajo mediante despido intempestivo, la indemnización que hable el artículo 188 es en base a una escala, pero esto se considera que es por el trabajo realizado en dicha institución, pero existe una norma constitucional que se viola, y existe responsabilidad de los representantes en dicha norma vulnerada, la cual a más de la indemnización debería aplicarse una sanción en el código de trabajo para los representantes de las entidades públicas,

Cuarta Pregunta

¿Considera usted que la falta de sanciones establecidas en el código de trabajo a los representantes legales de las entidades públicas, por despedir intempestivamente a un trabajador, genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

Respuesta.

La falta de sanciones establecidas en el código de trabajo a los representantes legales de las entidades públicas, por despedir

intempestivamente a un trabajador, genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador, ya que es una forma arbitraria e ilegal, no es un causal para dar por terminado un contrato de trabajo, vulnerando principios constitucionales

Comentario.

Si bien es cierto en el código de trabajo existe una sanción para los empleadores, es decir para la entidad, *(Instituciones Públicas), que es la indemnización según el 188 del código de trabajo, pero no habla de una sanción a sus representantes, la Constitución de la Republica, los declara responsables de todo acto ilegal, por lo tanto debería establecerse una sanción ya que a la falta de esta, se genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma Constitucional tales como los establecidos* en los artículos 326 numeral 2, artículo 33, 66, de la misma carta política, como también los artículos 4 y 169 del código de trabajo.

Quinta Pregunta

¿Cree usted que se debería implantarse en el código de trabajo, una sanción a los representantes de las entidades públicas que permitirán la terminación de una relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

Respuesta.

Se debería implantarse en el código de trabajo una sanción a los representantes legales de la entidades públicas por dar terminado un contrato de trabajo mediante despido intempestivo, ya que se está violando una norma constitucional, y la indemnización es lo justo por el efecto jurídico de dejar sin trabajo al trabajador y se le reconoce por el tiempo de servicio, pero la norma violada debe existir una sanción, que recaiga a sus representantes, esto permitiría evitar el despido que ocurre en cada cambio de mandato en las instituciones públicas, que no permiten que adquiera estabilizar el trabajador a más de tenerla y ser garantizada por la Constitución.

Comentario.

El represéntate legal tiene responsabilidad en todos los contratos de trabajo de sus trabajadores y están pendientes de sus responsabilidades de sus actividades para lo que se los contrato, es decir son responsables de todo y aplica sanciones a los trabajadores en cuanto al incumpliendo de sus obligaciones como tal, entonces así mismo como son responsables en lo ante mencionado, tiene la misma responsabilidad en el despido intempestivo, lo ratifica la p en su artículo 233, por lo tanto debería ser sancionados.

Comentario General.

En resumen, la opinión de los entrevistados se dirige que no es causal la terminación de un contrato de trabajo mediante despido intempestivo, que tal despido tiene una sanción al empleador, que es la justa indemnización por su tiempo de trabajo en dicha institución, pero de por medio hay normas, derechos y principios de los trabajadores que se vulnera, entonces se debería implantar una sanción a sus representantes legales, por la misma razón que tiene culpabilidad en dicho despido, de esta manera habría legalidad y cumplimiento a lo establecido en el artículo 233 de la Constitución de la república, dicha sanción debe establecerse en el código de trabajo, ya que es unos de los código que directamente se refiere a los derechos de los trabajadores.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos.

En el Proyecto de investigación jurídica propuesto para el presente trabajo investigativo se formuló un objetivo general y tres específicos, a los cuales corresponde verificarlos así:

Objetivo General

- ✓ **Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario, sobre la violación al derecho Constitucional del Trabajador terminando intempestivamente la relación laboral por parte de su empleador.**

Este objetivo fue alcanzado satisfactoriamente, por cuanto en la revisión de literatura se analiza lo que es el despido intempestivo y la responsabilidad de sus representantes legales en la realización de dicho despido ilegal e arbitrario, también como la opinión de diferentes autores, donde se ha podido conocer las causas y efectos jurídicos al terminar la relación laboral de un trabajador sin las causas legales prevista en el Código de Trabajo; como también el análisis de los derechos que

tenemos los trabajadores, derechos y principios prescrito en la Constitución de la República del Ecuador.

Objetivos Específicos

- ✓ **Demostrar que la terminación de la relación laboral de los trabajadores por despido intempestivo, vulnera los principios garantizados en la Constitución.**

Este objetivo se verifica en su totalidad, por cuanto en la revisión de literatura en el análisis del Código de trabajo en su Art. 169, donde manifiesta los causales para dar por terminado un contrato de trabajo entre empleador y trabador, por lo tanto al no hacerlo sin ninguno de estos causales, sería ilegal y arbitrario, tal como lo manifestaron los encuestado en la cuarta pregunta, donde el 70% señalaron que todo esto se daría por la falta de sanciones establecidas en el código de trabajo, a los representantes de las entidades públicas, que permitan el despido intempestivo, la cual dicho despido genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador.

- ✓ **Presentar una propuesta legal al código de trabajo, a fin de implementar, sanciones a los representantes legales de las**

entidades públicas por permitir la terminación de un contrato de trabajo por despido intempestivo.

En este objetivo se verifica en su totalidad por cuanto en la aplicación de la encuesta en la quinta pregunta el 60% de los encuestados manifestaron que se debería implantarse en el código de trabajo una sanción a los representantes legales de las entidades públicas que permitieran la terminación de la relación mediante despido intempestivo.

7.2. Contrastación de hipótesis.

- ✓ ***La terminación de un contrato de trabajo, mediante despido intempestivo, da como resultado la terminación de la relación laboral entre trabajador y empleador, ocasionando efectos jurídicos como las violaciones a las normas, principios de los derechos de los trabajadores, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo***

La hipótesis planteada que contrasta favorablemente, se corrobora de acuerdo a la aplicación de las encuestas, en la primera pregunta el mayor porcentaje manifestaron que lo primero y más importante es que se viola derechos y principios Constitucionales a favor del trabajador, como también las normas establecidas en el código de trabajo; la cuarta pregunta el 75% indicaron que la falta de sanciones establecidas en el

código de trabajo, a los representantes de las entidades públicas, que permitan el despido intempestivo, vulnera derechos y principios laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, la cual genera inseguridad jurídica y fomenta el desempleo y la desocupación.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de reforma."

ELEUTERIO AGUILAR HEREDIA, declara en su obra "ORIENTACION CONSTITUCIONAL SOBRE LOS PRINCIPIOS LABORALES", *"Que desde el preámbulo se consagra esa lucha de hombre y mujeres por conseguir mejores días para nuestros hijos en todos los ámbitos especialmente en el derecho al trabajo y hacer tratado como personas de bien, ya que el ser humano desde tiempos remotos ha sido la fuerza única y necesaria que ha permitido a los diferentes medios de producción de la historia desarrollarse*[110]

"Es deber primordial del Estado el garantizar los derechos y principios de los trabajadores, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza…para acceder al buen vivir"[111]*,*

[110] Dr. Eleuterio Aguilar Heredia. **CORPORACION**. Estudios. Publicaciones
[111] Constitución de la República del Ecuador Art. 3

A hora bien cómo lograr el cumplimiento de todos estos principios establecidos, es simplemente implementado una política laboral que garantice el desarrollo integral de las familias ecuatorianas, para lo cual se requiere de un cumplimiento estricto de los principios constitucionales del derecho laboral ecuatoriano, establecidos en el código del trabajo.

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y de la sociedad en general. Es por esto que se esboza en la ley claramente el siguiente principio de irrenunciabilidad de derechos laborales señalado en el Art. 4 del Código del Trabajo: "*Los derechos del trabajador son irrenunciables será nula toda estipulación en contrario*"[112]

[112] Código de Trabajo Art. 4

8. CONCLUSIONES

- El código de trabajo no manifiesta el despido intempestivo como un causal para dar terminado una relación laboral entre empleador y trabajador
- El código de trabajo manifiesta la dos formas legales de dar terminado un contrato de trabajo, por visto bueno o desahucio
- Los efectos jurídicos que causa el despido intempestivo, es la violación a los derechos y principios Constitucionales de los trabajadores establecido en la Constitución y en el Código de Trabajo
- La indemnización fijada en el artículo 188 del código de trabajo, recae en el empleador o entidad pública, mas no al represéntate de la misma.
- Los representantes legales de las entidades públicas tienen responsabilidades, en los contratos de sus trabajadores, por lo tanto no están exentos de ser sancionados.
- Debe implementarse una sanción dentro del código de trabajo a los representantes de las entidades públicas por permitir el despido intempestivo
- La falta de reforma al Art. 188 del código de trabajo respecto a incrementar sanciones a los representantes legales por despedir intempestivamente a sus trabajadores, genera

inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la C.R.E

9. RECOMENDACIONES

- A los jueces de trabajo establezcan sanciones a los representantes de las entidades públicas por dar terminado una relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo.
- A los trabajadores reclamar sus derechos laborales, para de esta manera garanticen la no irrenunciabilidad, por ser un principio garantizado en la Constitución y en la Ley.
- A las autoridades administrativas, vigilar que los trabajadores hagan valer sus derechos, y que con el despido intempestivo, no se violen normas Constitucionales del buen vivir.
- A los empleadores o representantes legales cumplir con las normas constitucionales establecidas en la Constitución y en el Código de Trabajo.
- A la Asamblea Nacional determine las respectivas sanciones a los representantes de las entidades públicas que despidieran intempestivamente a su trabajador.
- Al Ministerio de Relaciones Laborales, proponer una reforma al Art. 188 del código de trabajo, respecto a incrementar sanciones a los representantes legales por dar por terminado un contrato de trabajo entre empleador y trabajo mediante despido intempestivo

- A la Asamblea Nacional reformar el Art. 188 del código de trabajo, incrementado sanciones a los representantes por despedir intempestivamente a su trabajador.

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

ASAMBLEA NACIONAL

Considerando

Que el Art. 66 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que las personas tienen derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesario.

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

Que el Art. 326 numeral 1 y 2 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario; en comparación con el Art. 4 del Código de Trabajo

Que el Art. 233 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que. Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y medio la violación a los derechos y principios de los trabajadores establecido en la máxima ley que es la Constitución de la República del Ecuador; por la cual:

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el Art. 188 del Código de Trabajo; a partir de su último inciso, increméntese uno, que dirá lo siguiente:

Si el empleador; luego de no ratificarse en el despido intempestivo de su trabajador, alegando lo manifestado en el inciso anterior, aun cuando existiera disposición de autoridad competente, se negare a que se reintegre inmediatamente a sus labores el trabajador despedido sin las causas legales prescritas en este código; la autoridad del trabajo o a su vez quien conozca tal despido, dispondrá que se pague el valor total por concepto de

indemnizaciones que el trabajador despedido intempestivamente debe recibir; y, a más de ello, sancionara al empleador con el valor de tres a diez remuneraciones que este perciba; tomando en cuenta la gravedad del daño o perjuicio causada a la empresa o entidad; y, no estará exento de las sanciones administrativas, civiles y penales que por Ley se establece.

ARTÍCULO FINAL: Esta Ley entrara en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, a los…….del mes……del 2014

f. EL PRESIDENTE **f. EL SECRETARIO.**

10. BIBLIOGRAFIA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Cooperaciones de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quinto-Ecuador Preámbulo, Art. 3, 66, 30, 233, 326

- CÓDIGO DE TRABAJO, Cooperaciones de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quinto-Ecuador, Art. 4, 10, 36, 169, 172, 173, 188

- CÓDIGO CIVIL Cooperaciones de Estudios y Publicaciones, Art. 561

- EUQUERIO GUERRERO CENSERVI S.A.: Asesoría legal Integral INFORMACION LEGAL Pág. 508

- MABEL GOLDSTEIN, Diccionario Jurídico consultor Magno, Colombia

- VASQUEZ LOPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano Quito-Ecuador.

- EUGENIO FERNÁNDEZ VINTIMILLA. CENSERVI S.A. Asesoría Legal.

- DRA. PATRICIA ALZATE MONROY/AM-ABOGADO.COM

- DR. JOSEP MARÍA TAMARIT SUMALLA-Catedrático Universitario

- JOSÉ ERNESTO PONS B.

- AMÉRICO PLA RODRÍGUEZ, 1987, 33

- DRA. CARMEN ESTRELLA C. Asesora del Tribunal Constitucional/código de trabajo art. 4. Constitución de la Republica articulo 326 numeral 2

- PÁGINAS DE INTERNET

  http://www.gerencie.com

  http://elquesignifica.com/que/significa/vulnerar.html

  Biblioteca del Congreso Nacional /BCN

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.

CARRERA DE DERECHO.

PROYECTO DE TESIS PREVIA A OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR:

David Samuel Veloz Hurtado.

COORDINADOR.

Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda. Mag. Sc.

Loja-Ecuador.

2014.

1. TEMA:

“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO”.

2. PROBLEMÁTICA.

En la actualidad en nuestro país Ecuador en materia laboral dentro de las entidades públicas desde hace mucho tiempo se viene vulnerando los derechos de los trabajadores y trabajadoras; cuando el empleador da por terminado un contrato de trabajo sin causa alguna despendiendo intempestivamente al trabajador viola un claro principio constitucional y el código de trabajo, ya que este último no permite la terminación de la relación laboral al menos que sea por visto bueno y o desahucio.

Según el artículo 10 del código de trabajo manifiesta que *"el empleador es la persona o entidad" "El estado, consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores". C*laramente se entiende que son dichas entidades públicas las condenadas a indemnizar al trabajador despedido intempestivamente, reparando el daño causado a través de una indemnización según las escalas establecidas en el artículo 188 del código de trabajo.

Hay que tomar en cuenta que la sanción es económica aplicada al empleador o entidad por dar terminado un contrato de trabajo sin causa alguna e intempestivamente, convirtiéndose dicho despido en arbitrario e ilegal a los intereses del trabajador o trabajadora; es decir el código de

trabajo solo habla de una condenación al empleador o entidad, pero no aplica sanción alguna a los representantes legales de dicha entidad que cometiera dicha falta, la cual se debería.

El problema detectado en esta investigación intenta incrementar un inciso al artículo 188 del código de trabajo donde a más de la indemnización se establezca las respectivas sanciones a los representantes legales de las entidades públicas que dieran terminado intempestivamente una relación laboral,

3. JUSTIFICACIÓN.

El Ecuador desde su Constitución Política, manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social y que el estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, sustentándose en unos de los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intangibilidad.

Como estudiantes universitarios tenemos la obligación de contribuir con la sociedad a través de los conocimientos que se adquiere durante el desarrollo y la terminación de esta investigación. Retribuiremos al esfuerzo colectivo permitiendo que la sociedad en general conozca sus derechos como trabajadores y superar ciertos problemas que violan principios constitucionales.

Es de mucho interés poner en práctica y acrecentar los conocimientos adquiridos durante todos de estos años de formación universitaria, por la que considero que es necesaria e importante y de mucho interés la realización de esta investigación, toda vez que hoy en día se está violando derechos esenciales de las personas trabajadoras por parte de sus empleadores o las entidades, aplicando el despido intempestivo ya que según la Ley laboral no es un causal para dar por terminado un contrato, solo se reconoce por visto bueno o desahucio.

4. OBJETIVOS.

4.1. OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio crítico, Jurídico y doctrinario, sobre la violación al derecho constitucional del trabajador terminando intempestivamente la relación laboral por parte de su empleador.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Demostrar que la terminación de la relación laboral de los trabajadores por despido intempestivo, vulnera los principios garantizados en la Constitución.

- Realizar un estudio comparado respecto al despido intempestivo.

- Presentar una propuesta de Reforma Legal al código de trabajo, a fin de implementar un inciso que sancione a los representantes legales de las entidades públicas por permitir la terminación de un contrato de trabajo por despido intempestivo.

5. HIPÓTESIS

“Los derechos de los trabajadores en las Instituciones Publicas cada día se ven afectado. La terminación de una relación laboral sin justificación o falta alguna mediante despido intempestivo por parte del empleador al trabajador viola la norma constitucional. Ante la vulneración a esta norma, es urgente y necesario que se incremente un inciso al artículo 188 del código de trabajo en la que sancione a los representantes legales de las entidades públicas por permitir el despido intempestivo

6. MARCO TEÓRICO

6.1. MARCO CONCEPTUAL.

6.2. Derechos del trabajo

El derecho al trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan la convivencia en entre el ser humano y la sociedad, ya que el trabajo es una fuente de subsistencia económica por la que el ser humano pueda sobrevivir ***"El Derecho al trabajo o Derecho social es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tiene por objetivo la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación"***[113]

6.3. Trabajadores y trabajadoras

Hay que reconocer que los Trabajadores o trabajadoras conforman aquel grupo indispensable para el pleno desarrollo de una población, que para el efecto el estado debe asumir al cumplimiento de sus derechos ***"Se aplica a todas las personas que con la edad legal ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada***"[114]

[113] http://www.monografias.com/trabajos15/trabajo-concepto/trabajo-concepto.shtml#ixzz2uTNRhdYt

[114] http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php#ixzz2uTM6ebxm

Termino diciendo que el termino de trabajador considero que es aquella persona física, mayores de edad que prestan sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a un empresa o institución, dichos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o jurídica, denominada empresario o empleador normalmente institucional; o bien como como trabajador independiente o autónomo.

6.4. Empleadores o entidades.

Considero que el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo; mientras que la otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado ***"El empleador es en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste sus servicios personales bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario"***[115]

6.5. Representantes legales de una identidad

Un representante legal es aquella persona que está a cargo de una institución pública o privada y que a nombre de ella realiza contratos y

[115] http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador

adquiere obligaciones para beneficio de la misma, es decir que es aquella persona a quien la ley le faculta actuar en representación de una empresa, institución o entidad ***"Un representante legal es una persona que actúa en nombre de otra, ya sea en nombre de una persona natural o de una persona jurídica, es decir es aquel que ha sido reconocido por la Ley como tal, es decir que es la persona a quien la ley le faculta actuar en representación de una empresa, institución o entidad"*** [116]

6.6. Terminación de la relación laboral por parte del empleador sin causa ni justificación alguna mediante el despido e intempestivo.

Cuando el empleador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, despide a su trabajador, se produce el abandono intempestivo, *(Falta de desahucio o visto bueno)* debiendo este indemnizarle al trabajador en la forma que determina la ley laboral ***"Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley laboral"***[117]

[116] http://www.gerencie.com
[117] CENSERVI S.A.: Asesoría legal Integral INFORMACION LEGAL No. 919.

cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminado sin causa ni justificación alguna la relación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de la autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en los artículos 95, 179, 181, 185,187,188,189,191 y 503 del código de trabajo, para la comprensión de lo mencionado escribiré el artículo 188 del código de trabajo don claramente dice lo siguiente:

6.7. Indemnizaciones

En el diccionario Jurídico Consultor Magno considera a la indemnización como:

"Un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario, evaluación en dinero de la totalidad del daño resarcible, que el responsable debe satisfacer a favor del damnificado, aludiéndose separadamente al daño emergente

(Disminución real del patrimonio de la víctima) y al lucro cesante (Ganancia que deja de percibir como consecuencia del ilícito)"[118]

En un término más entendible se puede decir que la indemnización es una compensación que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o perjuicios, deudas de parte de otra persona o entidad.

6.8. Vulneración de los derechos de los trabajadores

La vulneración a los derechos de los trabajadores es aquella violación o falta de cumplimento a cualquier norma establecida en las Constitución de la Republica, que perjudique al trabajador, como es en el caso de los trabajadores que son destituido intempestivamente por parte de su empleador ***"referido a una ley una norma o un mandato transgredirlos no cumplirlos o violarlos"*** [119]

6.9. Principios de los derechos de los trabajadores

Según señala Américo Pla Rodríguez ***"el principio protector constituye el núcleo central y básico del sistema, es el criterio orientador del trabajo ya que este desde su orígenes ha establecido un amparo a***

[118] Diccionario Jurídico Consultor Magno
[119] http://elquesignifica.com/que/significa/vulnerar.html

favor de una de las partes, el trabajador, expresándose a través de los principios de pro operario"[120]**,** este principio es fundamental, ya que el derecho laboral ha tenido como objetivo primordial proteger al trabajador para lograr mediante esa protección que se alcance una igualdad real entre las partes, esto lo diferencia del derecho civil que intenta asegurar la pariedad jurídica entre los contratantes.

La forma de aplicación de este principio según Pla Rodríguez se expresa en tres formas diferentes: **"la primera la regla *indubio pro operario* "**criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador; la segunda ***regla de la norma más favorable,*** que determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se deba optar por aquella que sea más favorable aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de la normas; y la tercera ***regla de la condición más beneficiosa***, criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para discriminar las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador"

Hay que recalcar que en las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador, es por tal razón sea hablo

[120] Américo Pla Rodríguez, 1987, 33

anteriormente sobre las reglas a las que se refiere al tratadista Américo Pla Rodríguez

El principio de irrenunciabilidad según Pla Rodríguez, se entiende por irrenunciabilidad a ***"la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio"***[121]***,*** también manifiesta que la renuncia es un acto voluntario por el cual una persona abandonada un derecho reconocido a su favor. La prohibición de renunciar implica excluir la posibilidad de realizar valida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos***.***

El principio de obligatoriedad del trabajo según la legislación laboral ecuatoriana manifiesta que ***"que 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"***[122]**,** también manifiestas que el trabajo es un derecho y un deber social.

Esto quiere decir que a más que el estado ecuatoriano garantice a las personas trabajadoras el respeto a sus derechos, también las personas con capacidad legal tienen la obligación de trabajar aportando al

[121] Américo Pla Rodríguez 1998 117-118
[122] Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional

desarrollo productivo de todo el país, a mas satisfacerse sus necesidades personales.

6.10. Derecho al trabajo según la Constitución del Republica y el Código de Trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador indica la garantía al trabajo manifestando que ***"el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado***"[123]

Mediante estos artículos se puede entender que la constitución garantiza el derecho al trabajo y como tal se fundamenta como base de protección al trabajador, ya que son principios rectores y garantías laborales que van en benéfico del trabajador cuidando y protegiendo sus derechos económicos sociales de la mano del código de trabajo. En la misma carta magna en el capítulo sexto articulo 66 numeral 2, nos habla de los derechos de la personas como uno de ellos *el derecho al trabajo y empleo digno*, y su garantía en la sección tercera articulo 325; sustentándose en

[123] Constitución de la República del Ecuador articulo 33

los principios establecidos en el artículo 326, donde dispone que "***los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario"*** [124] como rectificando ese derecho del mismo artículo 326 al 333.

Para comprender profundamente sobre los derechos y principios que no se deben vulnerar por parte del empleador por medio de sus representantes legales partiré hablando con respecto al código de trabajo en su artículo 9 donde dice ***"La persona que se obligue a la prestación de un servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero",*** tomando en cuenta este artículo se puede entender que es aquella persona física que con la edad legal presta sus servicios retribuidos a otra persona a una empresa o institución la cual es y debe ser remunerada.

De igual manera en el artículo 10 dice que ***"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",*** De acuerdo a este artículo se entiende por empleador en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste su servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración.

[124] Constitución de la Republica del ecuador Articulo 326 numeral 2

Según el artículo 564 del Código Civil dice ***que "Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente….."***[125]

Dentro de la relación del trabajo, las personas jurídicas de derecho público, para realizar sus actividades, necesitan contar con empleados para el desarrollo de sus actividades o servicios que brinden, ya que para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones, estas entidades deben estar debidamente representadas por el funcionario o dirigente que conste en sus estatutos y sea elegido para ello, con tales atribuciones y estatutos deberán cumplir solemnidades y requisitos para poder ser aprobados legalmente

De acuerdo con lo establecido anteriormente se puede entender que una persona jurídica a un sujeto derechos y obligaciones que existe físicamente pero no como individuo humano sino como institución y que es creada por una o más personas físicas para cumplir un papel.

Esto da entender que el visto bueno según lo manifestado anteriormente, se constituye como una sanción al trabajador, tanto así que la Ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecue a

[125] Legislación ecuatoriana Código Civil Articulo 564

las causas detalladas en lo dicho anteriormente, pues quien calificara el visto bueno, con el desahucio en sus diferentes causales lo hará el Inspector de Trabajo, quien será el encargado de conceder o negar la solicitud, rigiéndose al trámite establecido en los artículos 624 y 625 del código de trabajo.

A continuación hablare sobre el despido intempestivo, que es la parte fundamental de esta investigación; los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y or ello la ley lo sanciona duramente, pero es necesario recalcar que dicha sanción recae sobre la entidad, mas no a sus representantes legales

> ***"El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.***
> ***La fracción de un año se considera como año completo.***
> ***El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las***

bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este código…"[126]

Como decíamos anteriormente esta indemnización es una sanción de carácter económica que se le aplica a un empleador o entidad, por el simple hecho que ha infringido las normas de la estabilidad laboral, con la terminación intempestiva de la relación laboral, se da entender el pago de indemnización al trabajador establecido anteriormente es de acuerdo al tiempo de servicios, por lo que a mayor tiempo mayor será la indemnización que reciba el trabajador.

[126] Artículo 188 del código de trabajo

7. METODOLOGÍA.

A Continuación se detallara el modo como se ejecutara este proyecto, la cual estará estructurada de la siguiente manera:

7.1. MÉTODOS

Los métodos que se utilizaran durante el proceso de esta investigación de carácter jurídico son los siguientes: el método científico, el método deductivo, el método inductivo, el método descriptivo, además para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo de investigación serán de singular importancia los métodos analítico y sintético.

7.1.1. Método científico

Este método se constituye en la guía básica para el correcto planteamiento de los objetivos, hipótesis, por medio de una información necesaria, a través de fuentes bibliográficas, Constitución de la Republica del ecuador, código de trabajo, tratados internacionales, libros, revistas, folletos, páginas de internet, y todos aquellas que den información veraz sobre el tema planteado, entre otros elementos que nos pudieran servir para nutrir más el proceso de trabajo y desarrollo del contenido.

7.1.2. Método deductivo-inductivo

Este método consistirá en partir de conocimientos generales a particulares por inferencias; y proceder luego a la inversa, desde el conocimiento particular para arribar por análisis y síntesis al conocimiento general, respectivamente; datos estadísticos aportados por los profesionales en derecho que se entrevistaran, para luego al final de esta investigación concluir con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

7.1.3. Método descriptivo

Este método utilizare para la descripción de hechos y fenómenos actuales sobre el tema a tratarse y luego analizarlos e interpretarlos de una manera imparcial.

7.1.4. Método analítico

Utilizare este método en el instante en que le problema es desintegrado racionalmente en sus componentes para establecer sus caracteres generales y específicos, sus cualidades, para examinar y establecer las relaciones entre dichos componentes con el todo problemático.

7.1.5. Método Sintético

Este método será empleado generalmente cuando la teoría sea compleja y requiera de gran concentración intelectual, es así que los conceptos juicios y proposiciones resultantes del proceso anterior, mediante un examen crítico, coadyuvaran para contrastar la hipótesis planteada, verificar los objetivos y exponer con claridad los argumentos jurídicos que sustentaran a la propuesta de reforma legal.

7.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la realización de esta investigación de carácter científico, las técnicas a utilizarse serán las siguientes: la técnica de la observación, la técnica de las encuestas y La entrevistas, que serán aplicadas a profesionales del derecho las mismas que permitirán la investigación de campo.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO.

Periodo Marzo-Octubre 2014																																
Etapas del servicio	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Construcción de la Problemática	x	x																														
Elaboración de la Planificación del Proyecto de tesis			x	x																												
Entrega y revisión del proyecto de tesis				x																												
Ejecución del proyecto de tesis					x	x	x			x				x			x															
Elaboración y presentación del informe final																			x	x												
Calificación del Borrador																													x	x		
Sustentación final de la tesis																															x	
Grado																																x

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Para la elaboración de este proyecto de tesis necesitare de un presupuesto y financiamiento la misma que será mediante los siguientes recursos:

9.1. Recursos Humanos

Sera constituido por todas aquellas profesionales de derecho, no profesionales, instituciones públicas, y todas aquellas personas que intervendrá en el desarrollo de esta investigación, brindando información sobre este problema que atenta contra los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

9.2. Recursos Materiales y Costos

Son todos aquellos instrumentos que se utilizaran en el desarrollo de esta investigación, instrumentos como: Códigos, diccionario jurídico, revistas, computadora e internet.

9.3. Financiamiento

Este recurso se basara en cuanto al dinero que se invertirá en el desarrollo de este proyecto, las que nos servirá para la realización de

algunos de los trabajos durante el proceso y en la parte final de esta investigación.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Constitución de la Republica del ecuador
- Condigo de trabajo
- Américo Pla Rodríguez 1998 117-118
- http://www.monografias.com/trabajos15/trabajo-concepto/trabajo-concepto.shtml#ixzz2uTNRhdYt
- http://elquesignifica.com/que/significa/vulnerar.html
- Diccionario Jurídico Consultor Magno
- José Ernesto Pons B.
- Dra. Carmen Estrella C. Asesora del Tribunal Constitucional/código de trabajo art. 4. Constitución de la Republica articulo 326 numeral 2

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

FORMULARIO DE ENCUESTAS

Señor Abogado, Sírvase contestar la siguientes preguntas que a continuación detallo relacionado con el tema "**"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO".** Su colaboración me será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación.

1. ¿Considera usted que la terminación de un contrato de trabajo mediante despido intempestivo ocasiona efectos jurídicos? marque con una X, la respuesta que considere.

-Perdida de una fuente de trabajo ( )
-Inestabilidad económica del trabajador despedido ( )
-Violación a una norma Constitucional. ( )
-Ninguna ( )

¿Por qué?

……
……
……

2. ¿Si el empleador despide intempestivamente a su trabajador violando normas constitucionales, cree usted que el representante legal de dicha entidad tenga responsabilidad en el acto?

Si ( ) NO ( )

¿Por qué?

……

……

……

3. ¿Cree usted que en el código de trabajo, existen sanciones a los representantes legales de las entidades que permitieran la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

Si ( ) NO ( )

¿Por qué?

……

……

……

4. ¿Considera usted que la falta de sanciones establecidas en el código de trabajo a los representantes legales de las entidades públicas, por despedir intempestivamente a un trabajador, genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

Si ( ) NO ( )

¿Por qué?

……

……

……

5. ¿Cree usted que se debería implantarse en el código de trabajo, una sanción a los representantes de las entidades públicas que permitirán la terminación de una relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

Si ( ) NO ( )

¿Por qué?

……

……

……

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

FORMULARIO DE ENTREVISTAS

Señor Abogado:

Me encuentro realizando mi tesis para el grado de Abogado con el tema denominado: **"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN INCISO AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ESTABLECIENDO UNA SANCIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE PERMITIERAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO"**, por lo que requiero de su valiosa ayuda para continuar en mi objetivo.

1. ¿Considera Ud. Que causa efectos jurídicos la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador, mediante despido intempestivo?

……

……

…..

2. ¿Si el empleador despide intempestivamente a su trabajador violando normas constitucionales, cree usted que el representante legal de dicha entidad tenga responsabilidad en el acto?

……

……

…..

3. ¿Cree usted que en el código de trabajo, existen sanciones a los representantes legales de las entidades que permitieran la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

……

……

…..

4. ¿Considera usted que la falta de sanciones establecidas en el código de trabajo a los representantes legales de las entidades públicas, por despedir intempestivamente a un trabajador, genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

……

……

…..

5. ¿Cree usted que se debería implantarse en el código de trabajo, una sanción a los representantes de las entidades públicas que permitirán la terminación de una relación laboral entre empleador y trabajador mediante despido intempestivo?

……

……

…..

ÍNDICE

PORTADA…… .i
CERTIFICACIÓN ii
AUTORÍA iii
AGRADECIMIENTO iv
DEDICATORIA v
ESQUEMA DE CONTENIDOS vi
1. TITULO 1
2. RESUMEN 2
2.1. Abstract 4
3. INTRODUCCIÓN 6
4. REVISIÓN DE LITERATURA 9
4.1. MARCO CONCEPTUAL 9
4.1.1. Derecho al Trabajo 9
4.1.2. Trabajador o trabajadora 10
4.1.3. Empleador .. 11
4.1.4. Personas jurídicas de derecho público 12
4.1.5. Representantes legales o autoridad nominadora 13
4.1.6. Despido intempestivo 15
4.1.7. Abandono de trabajo 16
4.1.8. Contratos 17
4.1.9. Sanciones 18
4.1.10. Vulnerar 20
4.1.11. Indemnización 21
4.1.12. Reintegro 22
4.1.13. Vida Digna 23
4.2. MARCO DOCTRINARIO 24
4.2.1. Ilegalidad del despido intempestivo 24
4.2.2. Representantes de las Entidades del Sector Publico 27

4.2.3. Facultad para contratar y despedir en las entidades del Sector Publico 30
4.2.4. Sanciones por incumplimiento a las normas establecidas en el Régimen Laboral 31
4.2.4.1. Sanciones a los trabajadores 32
4.2.4.2. Sanciones a los empleadores 33
4.2.5. Principios de los derechos de los trabajadores 35
4.2.5.1. Principio Protector 35
4.2.5.1.1. la Regla del Indubio pro operario 36
4.2.5.1.2. La regla de la norma más favorable 38
4.2.5.1.3. La Regla de la condición más beneficiosa 42
4.2.5.2. Principio de Irrenunciabilidad 44
4.2.5.3. Principio de obligatoriedad del Trabajo 48
4.2.5.4. Principio de continuidad 50
4.2.5.5. Principio de primacía de la realidad 52
4.2.5.6. Principio de razonabilidad 53
4.2.5.7. Principio de buena fe 54
4.2.6. Despido Intempestivo 55
4.3. MARCO JURÍDICO 58
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador 58
4.3.2. Código de Trabajo 65
4.3.3. Código Civil 77
4.3.4. Ley Orgánica del Servicio Público 79
4.3.5. Mandatos 82
4.3.5.1. Mandato Constituyente Nro. 4 82
4.3.5.2 Mandato Constituyente Nro 8 84
4.3.5.3. Mandato Constituyente Nro. 2 84
4.3.6. Ley de Contraloría General del Estado 85
5. MATERIALES Y MÉTODOS 88
5.1. Materiales 88

5.2. Métodos 89
5.2.1. Método analítico 89
5.2.2. Método Sintético 90
5.2.3 Método deductivo 90
5.3. Procedimientos y Técnicas 91
6. RESULTADOS 93
6.1. Resultados de la Aplicación de encuestas 93
6.2. Resultados de la aplicación de entrevistas 104
7. DISCUSIÓN 111
7.1. Verificación de Objetivos 111
7.2. Contratación de Hipótesis 113
7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de reforma 114
8. CONCLUSIONES 116
9. RECOMENDACIONES 118
9.1. Propuesta de Reforma Jurídica 120
10. BIBLIOGRAFÍA 123
11. ANEXOS 125
1. TEMA 126
2. PROBLEMÁTICA 127
3. JUSTIFICACIÓN 129
4. OBJETIVOS 130
5. HIPÓTESIS 131
6. MARCO TEÓRICO 132
7. METODOLOGÍA 144
8. CRONOGRAMA DE TRABAJO 147
9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO 148
10. BIBLIOGRAFÍA 149
FORMULARIO DE ENCUESTAS 150
FORMULARIO DE ENTREVISTAS 152
ÍNDICE 146