UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"Necesidad De Reformar el Art.192 del Código lo referente de Trabajo, en a normar obligaciones incremento laborales de no pactadas una forma de despido como intempestivo".

Tesis de grado previo a la obtención del Título de Abogado.

AUTOR:

Pedro Eugenio Castro Delgado

THERS IDADIRECTOR:

Dr. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso

LOJA – ECUADOR 2013 **CERTIFICACIÓN**

Dr. GONZALO IVÁN AGUIRRE VALDIVIESO Mg. Sc.

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA Y DIRECTOR DE TESIS.

CERTIFICA:

En mi calidad de Director de la Tesis titulada: "NECESIDAD DE REFORMAR

EL ART.192 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LO REFERENTE A NORMAR

EL INCREMENTO DE OBLIGACIONES LABORALES NO PACTADAS

COMO UNA FORMA DE DESPIDO INTEMPESTIVO", presentado por el

señor PEDRO EUGENIO CASTRO DELGADO, egresado de la carrera de

derecho, certifico que aprobó su trabajo practico de investigación, el cual

cumple el aspecto metodológico y reúne los requisitos establecidos por la MED.

Por lo que solicito que sea sometido a la evaluación del jurado examinador que

el Honorable Consejo Directivo designe.

Loja, Diciembre del 2013

Dr. GONZALO IVÁN AGUIRRE VALDIVIESO Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Pedro Eugenio Castro Delgado, declaro que soy el autor 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: Pedro Eugenio Castro Delgado

Firma: Junger

Cédula: 120172764-9

Fecha: Loja, Diciembre del 2013

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

Yo, Pedro Eugenio Castro Delgado, declaro ser autor de la Tesis titulada: "Necesidad De Reformar el Art.192 del Código de Trabajo, en lo referente a normar el incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo". Como requisito para optar por el Título 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 Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 19 días del mes de diciembre del dos mil trece.

FIRMA:

AUTORA: Pedro Eugenio Castro Delgado

CÉDULA: 120172764-9

DIRECCIÓN: Lateral A y Acacias, Urdesa Norte

CORREO ELECTRÓNICO: eugeniocd@yahoo.es

TELÉFONO: 062862586 CÉLULAR: 0959171133

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. GONZALO IVÁN AGUIRRE VALDIVIESO Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO: Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda.

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez. Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos. **DEDICATORIA**

El presente trabajo de tesis previo a la obtención del título de Abogado lo

dedico primeramente:

A Dios, por darme la sabiduría para afrontar la verdadera vida con humildad y

paciencia entre mis semejantes.

A la memoria de mi madre y de mi padre y de mi hermana que en su viaje a la

eternidad se adelantaron para gozar de la gloria y paz de nuestro creador.

A mis hijos; Bladimir, Gipson, Gisseth y Ney Eugenio porque ocupan especial

lugar en mi corazón.

A la alegría de mi vida Josep Arlick por ser la felicidad de nuestro hogar.

A la Universidad Nacional de Loja, por haber sido la cuna de formación que

me dio la oportunidad de llegar a la meta profesional para bien de la sociedad

en general.

Pedro Eugenio Castro Delgado

V

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la Carrera de Derecho, a todos los Maestros y Catedráticos que durante seis años compartieron y entregaron sus conocimientos con dedicación, esfuerzo y calidez humana, inculcándome una preparación profesional con principios de valores humanísticos, honestidad y solidaridad.

A mi familia por ser pilares fundamentales para la formación profesional que he llegado a alcanzar.

Al **Dr. GONZALO IVÁN AGUIRRE VALDIVIESO Mg. Sc.** Director de la presente Tesis, por su guía y comprensión. Gracias por todo.

El autor

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN
AUTORIA
CARTA DE AUTORIZACIÓN
DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
TABLA DE CONTENIDOS

- 1. TÍTULO
- 2. RESUMEN
- 2.1. Abstract
- 3. INTRODUCCIÓN
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA
- 4.1. MARCO CONCEPTUAL
- 4.1.1. El Trabajador
- 4.1.2. El Empleador
- 4.1.3. Estabilidad Laboral
- 4.1.4. Despido Intempestivo
- 4.2. MARCO JURÍDICO
- 4.2.1. Constitución de la República del Ecuador
- 4.2.2. Código de Trabajo
- 4.3. MARCO DOCTRINARIO
- 4.3.1. Constitución de la República
- 4.3.2. Tratados Internacionales
- 4.3.3. Código de Trabajo
- 4.4. DERECHO COMPARADO
- 4.4.1. Legislación de Colombia
- 4.4.2. Legislación del Salvador
- 4.4.3. Legislación de Paraguay
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS
- 5.1. Materiales utilizados
- 5.2. Métodos
- 5.2.1. Método Científico

- 5.2.2. Dialéctico
- 5.2.3. Método Inductivo Deductivo
- 5.2.4. Método Estadístico
- 5.2.5. Método Descriptivo
- 5.2.6. Método Analítico
- 5.3. Procedimientos y Técnicas
- 5.3.1. Observación
- 5.3.2. Encuesta
- 5.3.3. La Entrevista
- 6. RESULTADOS
- 6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas
- 6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas
- 6.3. Estudio de Casos
- 7. DISCUSIÓN
- 7.1. Verificación de Objetivos
- 7.1.1. Objetivo General:
- 7.1.2. Objetivos Específicos:
- 7.2. Contrastación de Hipótesis
- 7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal
- 8. CONCLUSIONES
- 9. RECOMENDACIONES
- 9.1. Propuesta de Reforma Jurídica
- 10. BIBLIOGRAFÍA
- 11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO

"Necesidad De Reformar el Art.192 del Código de Trabajo, en lo referente a normar el incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo".

2. RESUMEN

El presente trabajo de investigación, hace referencia a la actualidad de nuestro país, podemos observar que a diario se realiza el despido intempestivo de trabajadores de forma indirecta, es decir se obliga al trabajador a renunciar, con el incremento de obligaciones a cumplir, viéndose el trabajador impotente de satisfacer todas las obligaciones injustamente incrementadas por el empleador, naturalmente es injustificado este incremento, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

Es claro que no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la realización laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, debe existir el derecho de recibir la indemnización laboral por irrogar a esta actuación.

De ahí el interés y la importancia de realizar la presente investigación, en donde se analiza la necesidad de incorporar al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo.

2.1. Abstract

This research work, makes reference to the current situation of our country, we see on a daily basis is the untimely dismissal of workers in an indirect way, i.e. It obliges the worker to resign, with the increase of obligations to comply, seeing the worker impotent satisfy all obligations unfairly increased by the employer, of course is unjustified this increasewhich forced the company to pay the corresponding compensation for unjustified dismissal.

It is clear that there is a free choice employee aimed to finish work realization, but pressure from the employer which obliges one to make such determination; as a result, established the existence of indirect dismissal, issue on which there is no discussion, and understanding that with this will cause the same effects that the unjustified dismissal, there must be the right to receive labor compensation by irrogar to this performance.

Hence the interest and the importance of conducting this investigation, where analyses the need to incorporate to the increase of duties not agreed as a form of untimely dismissal.

3. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación, refleja una de las problemáticas de trascendencia y de gran interés social. Mediante la cual se trata de salvaguardar los derechos de los trabajadores, en cuanto a su derecho al trabajo y estabilidad.

De manera que, se debe poner mayor atención a cubrir las falencias que presenta el Código de Trabajo en relación al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo.

De ésta manera, el trabajador se ve impotente de satisfacer todas las obligaciones injustamente incrementadas por el empleador, naturalmente es injustificado este incremento, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

El desarrollo de este trabajo, en su componente teórico, comprende tres marcos, que son: El marco conceptual, en donde se establecen conceptos básicos de la temática, como por ejemplo; el trabajador, el despido intempestivo, entre otros. En el marco doctrinario, se hace referencia al despido intempestivo y el incremento de obligaciones laborales no pactadas, y en el marco jurídico, se citan las normas jurídicas tanto de la Constitución de la República del Ecuador como del Código de Trabajo. En éstos. Se realiza un enfoque de derecho positivo y el desarrollo de las normas pre establecidas que

hacemos referencia a la Constitución y al Código del Trabajo. También se incluye el sondeo de opinión por intermedio de interrogantes que permiten descubrir el motivo de la propuesta, utilizando la técnica de la Encuesta y Entrevista.

Finalmente se incluyen las conclusiones, recomendaciones y nuestra propuesta jurídica encaminada a reformar y derogar el Art.192 del Código de Trabajo.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Trabajador

"Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios a cambio de ser retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada EMPLEADOR o EMPRESARIO; o bien como TRABAJADOR independiente o autónomo"¹.

La figura del Trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el

_

¹ http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php

sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador. A través suyo y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida.

4.1.2. El Empleador

"Empleador es, en un contratante para realizar un trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste un servicio físico o intelectual, personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una

remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado"²

Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley admite que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas naturales o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

El empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

² http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php

Puede despedir a sus empleados sin motivo, pero deberá compensarlos con una indemnización que varía de acuerdo al tiempo que haya durado la relación laboral. Si hay justas causas puede despedirlo sin indemnización, pero esos motivos deben estar plenamente justificados, pues si el empleado somete a juicio el despido, y las causas no están claras, los tribunales del trabajo resolverán ante la duda, en beneficio del trabajador.

Así como los trabajadores pueden afiliarse en sindicatos, también los empleadores para acrecentar su fuerza en las negociaciones colectivas pueden formar asociaciones, pero mientras que los trabajadores no pueden actuar en ellas en forma individual, y solo pueden hacerlo a través de los sindicatos, los empleadores pueden hacerlo por sí solos o asociados.

4.1.3. Estabilidad Laboral

"La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada"³.

_

³ OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

"El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia"⁴.

El concepto de Estabilidad deviene de la cualidad de estable que en la primera acepción del Diccionario de la Lengua Española alude a lo que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer; en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, encontramos que en el ámbito laboral, estabilidad consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de

⁴ OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica

no acaecer especialísimas circunstancias, es un factor que se deriva de la característica de tracto sucesivo propio del contrato de trabajo, Cabanellas al abordar la estabilidad absoluta y la relativa las asocia con las nociones de perdurabilidad y de durabilidad.

"La estabilidad constituye uno de los factores del contrato de trabajo; ya que la relación laboral, aún subordinada cuando es meramente eventual o a término fijo, ofrece caracteres muy distintos del contrato de trabajo típico, que requiere siempre cierta permanencia en actividad prestada, una continuidad indefinida por su trascendencia y diversificación, la estabilidad laboral, en sus distintas clases y manifestaciones, se analiza en la serie de voces que a esta sigue"⁵.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, comprometidos con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la

_

⁵ OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica

voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, problemas que van desde lo intrafamiliar hasta lo que pueden convertirse en casos de conmoción social, ya que la única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones sicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales confortables, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo o de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

4.1.4. Despido Intempestivo

El Dr. Guillermo Cabanellas en su obra Diccionario Jurídico Elemental expresa: "Despido significa privar de ocupación, empleo, ocupación o trabajo".

En lo que se refiere al derecho laboral despido es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

Por las definiciones dadas anteriormente al despido intempestivo lo definimos como la terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código de Trabajo, violando de esta manera los principios de estabilidad y continuidad laboral del trabajador.

El despido tiene una serie de caracteres, tal como lo señala Montoya Melgar, quien indica que el despido, es una extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, el cual presenta los

siguientes elementos: a.-) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b.-) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c.-) Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea concedida por el trabajador, a quien está destinada; d.-) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan a futuro los efectos del contrato.

Los elementos son:

- a. Decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral.
- b. Ejecución de la voluntad unilateral mediante el acto material de expulsar al trabajador de su lugar de trabajo o de impedirle la entrada.
- c. Desplazamiento definitivo del trabajador de la fuente de trabajo.

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.

El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

4.2. MARCO JURÍDICO

4.2.1. Constitución de la República del Ecuador

Respecto a esto la Constitución de la República, determina en su Art.33 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 garantizará 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".

4.2.2. Código de Trabajo

De igual forma el Código de Trabajo en su Art.192 establece que "Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas".

4.3. MARCO DOCTRINARIO

4.3.1. Constitución de la República

En relación a este tema el Dr. Galo Espinoza manifiesta que "existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta.

Entonces, es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse obligando al trabajador a que presente la renuncia, cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar; o indicándole que no es requerido o disminuyéndole la remuneración".⁶

En consecuencia a lo dicho por el Dr. Espinoza, el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios; por ejemplo:

⁶ EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA, TOMÁS-RAMÓN FERNÁNDEZ, Curso de Derecho Tributario; Reimpresión de la duodécima edición, Madrid, 2005, p. 40

El empleador le manifiesta al trabajador que no hay más trabajo para él y no le deja ingresar a la empresa.

4.3.2. Tratados Internacionales

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica

Las constituciones en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el Artículo 325 de nuestra Constitución del Ecuador, más para que el trabajador pueda disfrutarlo, considero indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el restablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.

En derecho laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer éste servicio a las circunstancias. Por constituir el de trabajo un contrato de trato sucesivo, se perfila su normal continuidad. Ésta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y el punto de vista económico y social: para el patrono representa el mejor medio

de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

Desde otro punto de vista la doctrina comprende a estos tres elementos como los pasos en que se manifiesta la resolución unilateral del empleador para ponerle fin a la relación de trabajo, a quien se lo considera como sujeto activo del despido, mientras que al trabajador como el sujeto pasivo del mencionado acto; el cual necesariamente tiene como condición material de existencia de circunstancias de tiempo y lugar que trae como resultado final el perjuicio económico y moral no solo al trabajador, sino también al entorno familiar, puesto que la perdida de trabajo es un factor que ocasiona la crisis emocional y desajustes en el seno familiar, lo cual ha traído consigo que con el transcurso del tiempo se desarrollen corrientes doctrinarias sobre defensa de los derechos fundamentales de la persona del trabajador, que registran al daño moral como un hecho que no necesita prueba en los casos de despido intempestivo con violación a los derechos fundamentales del trabajador; es decir demostrada la violación al derecho fundamental constitucionalmente protegido, se presume de derecho la existencia del daño moral.

4.3.3. Código de Trabajo

"Es una de las formas unilaterales de dar por terminado un contrato de trabajo; forma que puede ser empleada por el patrono que toma sobre sí las consiguientes responsabilidades. La ley no define lo que es despido pero ha de entenderse por tal la voluntad del patrono de dar fin al trabajo, voluntad que debe ser exteriorizada en actos externos, por lo que es precio tomar en cuenta la actitud del patrono".

De esta manera, y a referencia del párrafo, se puede con la notificación, dar por terminada la relación de trabajo, pudiendo ser empleada por el patrono como por el empleador; se aplica a los contratos con plazo mayor de seis meses. Es aviso de una parte a la otra manifestando la voluntad de dar fin al contrato. No se debe confundir esta forma con el desahucio, que procede en los contratos sin plazo. Respecto de la notificación no indica la Ley ningún trámite, pero en todo caso debe ser hecha con intervención de autoridad, con treinta días de anticipación a la fecha en que se desea dar fin al contrato; se reduce esta fecha en tratándose del trabajador.

⁷ OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1. Legislación de Colombia

Art.62 del Código Laboral

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos <u>58</u> y <u>60</u> del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

- 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
- 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- 3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
- 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
- 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

4.4.2. Legislación del Salvador

Art.53 del Código de Trabajo

El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas:

1ª- Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación dichos;

2ª- Por engañar el patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores. Esta causa

también dejará de tener efecto después de treinta días laborados por el trabajador en la empresa o establecimiento, contados a partir de aquél en que se inició la prestación de servicios;

3ª- Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales;

4ª-Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar;

5ª- Por perjuicios que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad. Si los perjuicios fueren causados por negligencia leve o levísima, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando el patrono se avenga a resarcirlos;

6a- Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador;

7ª- Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo; y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente;

8ª- En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, si no reanudare el patrono el cumplimiento del contrato dentro del término que el Juez de Trabajo la señale al declarar improcedente la suspensión; y

9ª- Por incumplir o violar el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 En todos los casos de este artículo el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según el caso

4.4.3. Legislación de Paraguay

Art. 84 Código de Trabajo

Art. 84. Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

- a) falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;
- b) la negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo,
 en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;
- c) la exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador contrarias a la ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado;
- d) los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- e) los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;
- f) el perjuicio causado intencionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;

- g) la reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;
- h) la imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentran;
- i) el peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad competente establecen;
- j) la enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante en la dirección de los trabajos, así como la de otro trabajador, siempre que el saliente deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;
- k) la conducta inmoral del empleador durante el trabajo;
- I) la embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador;

- m) el paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y
- n) toda alteración unilateral del contrato de trabajo de parte del empleador no aceptada por el trabajador así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquel.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo de investigación modular, se desarrolló a cabalidad con la utilización de determinados materiales, métodos y técnicas:

5.1. Materiales utilizados

- Impresión
- Copias Xerox
- Internet
- Papel
- Imprevistos
- Memoria extraíble
- Transporte
- Bibliografía
- Esferográficos
- Computadora
- Varios

5.2. Métodos

- 5.2.1. Método Científico.- Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. Se lo utilizó a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada, de importancia para el presente estudio.
- 5.2.2. **Dialéctico.-** Describe la historia de lo que nos rodea, de la sociedad y del pensamiento, a través de una concepción de lucha de contrarios y no puramente contemplativa, más bien de transformación. Se lo utilizó para una confrontación directa entre los datos científicos sobre la problemática y los datos empíricos.
- 5.2.3. **Método Inductivo Deductivo.-** Este método va de la particular a lo general. Se lo utilizó en el proceso de observación, para arribar en juicios, conceptos y premisas.
- 5.2.4. **Método Estadístico.-** Este método permite representar la información obtenida en datos estadísticos de fácil entendimiento. Se lo utilizó para elaborar los resultados de la investigación, ya que para los cuadros o tablas estadísticas es básico, generando así los

porcentajes y representaciones gráficas de los resultados de la información de campo.

- 5.2.5. Método Descriptivo.- Consiste en realizar una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la realidad que se investiga. Este método se utilizó para procesar y describir información, recolectada y contrastar con la información empírica rescatada.
- 5.2.6. **Método Analítico.-** Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Este método permitió el análisis minucioso de la temática en general, conjuntamente con los datos empíricos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de investigación.

5.3. Procedimientos y Técnicas

5.3.1. **Observación.-** Fue utilizado a lo largo del desarrollo del trabajo investigativo en el acercamiento y observación directa a la problemática. Esta técnica permitió constatar y verificar los servicios y procesos que ofrece esta entidad, así como también conocer la estructura orgánica funcional y el tipo de operaciones y registros que mantiene actualmente.

- 5.3.2. Encuesta.- Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicó en forma de preguntas escritas, fue utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población investigada fue 30 profesionales de Derecho, conocedores del ámbito del Código de Trabajo de la ciudad de Orellana.
- 5.3.3. La Entrevista.- Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicó esta técnica a 10 profesionales conocedores del Código de Trabajo.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas

Los resultados de las encuestas realizadas para el presente trabajo de investigación fueron tomadas de una población variada de personas conocedoras de la temática como lo son jueces y abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Orellana. Esta muestra poblacional de treinta personas que contestaron un cuestionario, el cual ha sido respondido con la mayor veracidad posible.

Los resultados alcanzados con la encuesta que se presentan a continuación, siguiendo el orden de las preguntas del cuestionario.

CUESTIONARIO

PRIMERA PREGUNTA:

¿Qué es para usted el despido intempestivo?

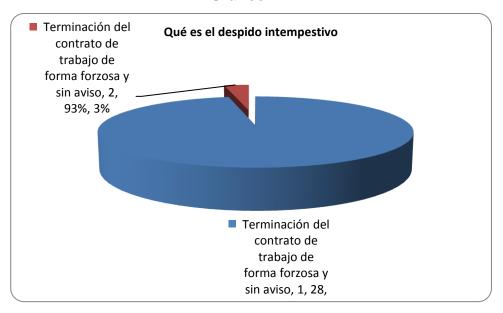
Tabla No. 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Terminación del contrato de trabajo de forma forzosa y sin aviso	28	93%
Terminación unilateral del contrato de trabajo	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana

Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº1



Interpretación:

En los resultados de la primera pregunta, de las treinta personas encuestadas 28 que corresponde al 93% supieron manifestar que la terminación del contrato de trabajo de forma forzosa y sin aviso.

Análisis:

De acuerdo a los resultados, la totalidad de los encuestados, tienen conocimiento del concepto a lo que se refiere el despido intempestivo, puesto que es un término muy usual en el campo profesional, y al sinnúmero de problemáticas que genera el abuso de autoridad que genera el empleador.

SEGUNDA PREGUNTA:

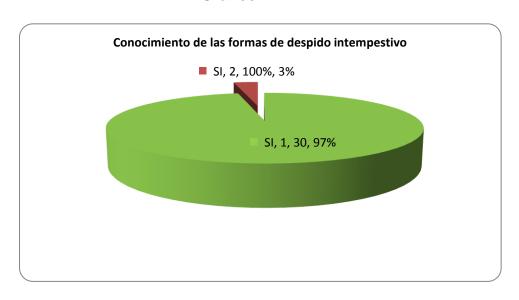
¿Sabe cuáles son las formas de despido intempestivo?

Tabla No. 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº2



Interpretación:

En los resultados de la segunda pregunta, de las treinta personas encuestadas 30 que corresponde al 100% supieron manifestar que si conocen las formas de despido intempestivo.

Análisis:

De acuerdo a los resultados, la totalidad de los encuestados, tienen conocimiento de las formas de despido intempestivo, problemática actual que genera múltiples consecuencias en las relaciones laborales y el desarrollo económico.

TERCERA PREGUNTA:

¿Conoce cuáles son las obligaciones del empleador?

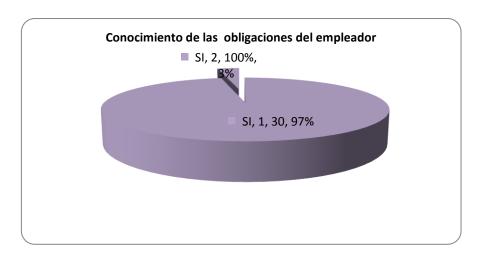
Tabla No. 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana

Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº3



En los resultados de la tercera pregunta, de las treinta personas encuestadas 30 que corresponde al 100% supieron manifestar que si conocen las formas de despido intempestivo.

Análisis:

La totalidad de los encuestados, conocen las formas de despido intempestivo, y las consecuencias de estas en la vida diaria del trabajador.

CUARTA PREGUNTA:

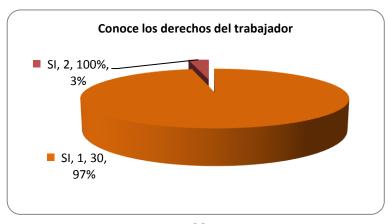
¿Conoce cuáles son los derechos del trabajador?

Tabla No. 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº4



En la cuarta pregunta, la totalidad de los encuestados, es decir el 100% conocen los derechos del trabajador

Análisis:

Esta pregunta deja entrever el conocimiento de los encuestados referente a los derechos del trabajador. Es decir saben cuáles son las garantías y derechos que el Estado mediante las normas jurídicas otorga al trabajador.

QUINTA PREGUNTA:

¿Cree usted que existen otras formas de despido intempestivo?

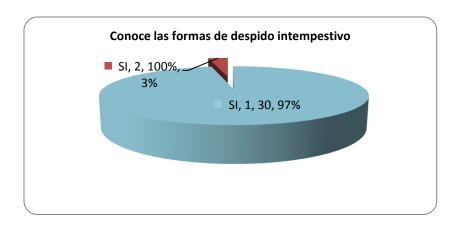
Tabla No. 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana

Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº5



En esta pregunta, el 100% de los encuestados conoce las formas de despido intempestivo.

Análisis:

Es decir, los encuestados saben y conocen cuales son las formas de despido intempestivo que la ley señala.

SEXTA PREGUNTA:

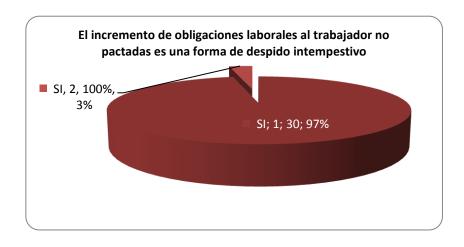
¿Considera que el incremento de obligaciones laborales al trabajador no pactadas es una forma de despido intempestivo?

Tabla No. 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana

Gráfico Nº6



En esta pregunta, de las treinta personas encuestadas 30 que corresponde al 100% consideran que el incremento de obligaciones laborales al trabajador no pactadas es una forma de despido intempestivo

Análisis:

Es decir que, el Código de Trabajo necesita una reforma urgente, en cuanto a incrementar de obligaciones laborales no pactadas es una forma de despido intempestivo, puesto que es una problemática actual que lesiona los derechos del Trabajador y frena el desarrollo de la sociedad.

SÉPTIMA PREGUNTA:

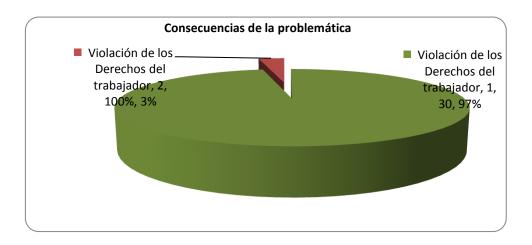
¿Qué consecuencias cree usted que genera la presente problemática?

Tabla No. 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Violación de los Derechos	30	100%
del trabajador		
Desempleo	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº7



En esta pregunta, de las treinta personas encuestadas 30 que corresponde al 100% consideran que las principales consecuencias de esta problemática es la violación de los derechos del trabajador.

Análisis:

Es decir que, con la vigencia de esta problemática, se irrespetan los derechos de los trabajadores, en cuanto al momento de que el empleador cambia las obligaciones del trabajador no pactadas está lesionando los derechos de este, e incumplimiento lo que se pactó mediante contrato.

OCTAVA PREGUNTA:

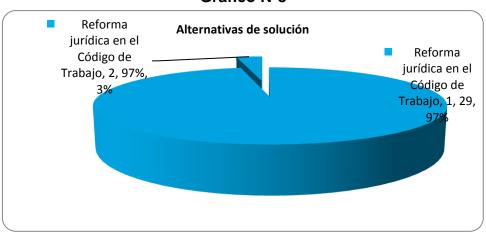
¿Qué alternativas de solución a la problemática, considera usted necesarias?

Tabla No. 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Reforma jurídica en el Código de Trabajo	29	97%
Severizar las sanciones a los empleadores que se enmarquen en la problemática	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº8



Interpretación:

En la octava interrogante de las treinta personas encuestadas 29 que corresponde al 97% consideran que se debe reformar el Código de Trabajo y una persona que equivale al 3% considera que se debe Severizar las sanciones a los empleadores que se enmarquen en la problemática.

Análisis:

Es decir que, los encuestados creen que como alternativa de solución se debe realizar una urgente reforma jurídica al Código de Trabajo y una persona considera que tan solo bastaría con Severizar las sanciones a los empleadores que se enmarquen en la problemática

NOVENA PREGUNTA:

¿Considera necesario el reformar el Art.192 del Código de Trabajo, en lo referente a normar el incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo?

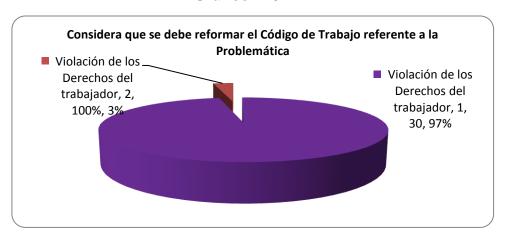
Tabla No. 9

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	100%
No	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Orellana

Autor: Pedro Castro Delgado

Gráfico Nº9



Interpretación:

En la última pregunta, de las treinta personas encuestadas 30 que corresponde al 100% consideran que se debe reformar el Código de Trabajo referente a la problemática.

Análisis:

Es decir que, los encuestados creen que el Código de Trabajo debe ser reformado, en cuanto a incrementar de obligaciones laborales no pactadas es una forma de despido intempestivo

6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas

La técnica de la entrevista, se aplicó a 10 profesionales del derecho en libre ejercicio, la cual se receptó de forma oral, mediante la aplicación de un cuestionario previamente desarrollado. Los resultados de la entrevista son los siguientes:

PRIMERA PREGUNTA:

¿Qué es para usted el despido intempestivo?

En cuanto a la respuesta de esta pregunta, los criterios en su totalidad en acuerdo, puesto que respondieron que el despido intempestivo es la separación unilateral, arbitraria, ilegal, de una persona de su fuente de trabajo.

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Sabe cuáles son las formas de despido intempestivo?

La segunda pregunta que hace hincapié, al conocimiento de los encuestados sobre si conocen las diferentes formas que señala el Código de Trabajo, en referencia al despido intempestivo, a lo supieron responder acertadamente en su totalidad.

TERCERA PREGUNTA:

¿Cree usted que existen otras formas de despido intempestivo?

Los encuestados, en la tercera interrogante, en su totalidad consideran que existen otras formas de despido intempestivo diferentes a las que están enmarcadas en el Código de Trabajo.

CUARTA PREGUNTA:

¿Considera que el incremento de obligaciones laborales al trabajador no pactadas es una forma de despido intempestivo?

Los encuestados, en su totalidad, creen que el incremento de obligaciones laborales al trabajador no pactadas es una forma de despido intempestivo, puesto que de forma arbitraria y abusiva se cambian las obligaciones del trabajador, distintas a las que se señalaron al inicio de la relación laboral.

QUINTA PREGUNTA:

¿Considera necesario el reformar el Art.192 del Código de Trabajo, en lo referente a normar el incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo?

De igual forma, en su totalidad los encuestados están de acuerdo a que se debe el reformar el Art.192 del Código de Trabajo, en lo referente a normar el incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo.

6.3. Estudio de Casos

N° 379-03

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

Quito, mayo 26 del 2004; las 09h20.

VISTOS: Jorge Eudoro Naranjo Arciniega interpone recurso de casación contra la sentencia pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito que, al reformar el fallo dictado por la Jueza Quinta del Trabajo de Pichincha, acepta parcialmente la acción intentada en contra de la Compañía Servicios Aéreos Ejecutivos "SAEREO S.A.", en la persona de su Gerente General y representante legal, señor Jairo Becerra Guevara y a éste, por sus propios y personales derechos. Elevado el proceso a la Corte Suprema de Justicia, en virtud del sorteo de ley, se ha radicado la competencia en esta Primera Sala de lo Laboral y Social; y, siendo el Estado de la causa el de

resolver, para hacerlo, se considera: PRIMERO.- Jorge Eudoro Naranjo Arciniega manifiesta que en la sentencia que ataca se han infringido los artículos: 35 numeral 1 de la Constitución Política de la República; 118 del Código de Procedimiento Civil y, 188 y 185 del Código del Trabajo. Fundamenta su recurso en las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. SEGUNDO.- El estudio del escrito que contiene la impugnación formulada por el demandante, permite a este Tribunal establecer que lo que reclama Jorge Eudoro Naranjo es el reconocimiento de la indemnización por despido intempestivo, según las reglas de los Arts. 185 y 188 del Código del Trabajo que expresamente invoca en su alegato de fojas 9 y 10 del cuaderno de segunda instancia; y, que le ha sido negado por la Cuarta Sala de la Corte Superior de Quito, sostiene que existe una errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, lo cual "llevó a la Sala de instancia a una equivocada aplicación de los Arts. 185 y 188 del Código del Trabajo". Para sustentar su recurso invoca las normas constitucionales y legales mencionadas en el considerando anterior. TERCERO.- Revisada la decisión recurrida esta Sala estima que la impugnación formulada carece de respaldo legal y, por lo mismo, es improcedente. En efecto, la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito, en el fallo impugnado, ha realizado un estudio detenido y pormenorizado de las pruebas aportadas por las partes

contendientes, las mismas que han sido apreciadas conjuntamente de acuerdo con las reglas de la sana crítica, señalando en el considerando quinto las causas por las cuales no se ha aceptado la pretensión del demandante

de que fue despedido intempestivamente. CUARTO.- Al actor, le correspondía comprobar que la relación contractual terminó por voluntad unilateral del empleador; más, en este caso, no es posible en base a la prueba actuada por el recurrente, determinar en qué circunstancia de lugar, tiempo y modo se produjo el despido intempestivo. Está claro, en consecuencia, que por falta de prueba, no puede aceptarse que hubo la terminación unilateral de la relación laboral. Además el estudio del proceso demuestra que hubo una correcta apreciación y valoración de la prueba por estas consideraciones, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desecha el recurso de casación deducido. En razón de que el señor Diego Rivadeneira, quien compareció en el cuaderno de primera instancia como nuevo Gerente General de la Compañía de Servicios Aéreos Ejecutivos, SAEREO S. A. (fs. 231), cumpliendo lo dispuesto por la Jueza Quinta del Trabajo de Pichincha, en providencia de 21 de febrero del 2003, presentó el documento que se halla agregado a fojas 233 de los autos, con el que justifica su calidad de Gerente General y representante legal de la compañía demandada, se reforma la parte resolutiva de la sentencia expedida por la Cuarta Sala de la Corte Suprema de Justicia de Quito en el sentido de que la demandada Compañía de Servicios Aéreos Ejecutivos, SAEREO S. A.,

en la interpuesta persona de su representante legal Diego Rivadeneira; y, Jairo Becerra por sus propios y personales derechos, paguen al actor Jorge Naranjo Arciniega, los valores que le han sido reconocidos en el fallo impugnado. Notifíquese y devuélvase.

Fdo.) Dres. Armando Bermeo Castillo, Jaime Velasco Dávila y Miguel Villacís Gómez.

N° 393-03

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

Quito, junio 15 del 2004; las 10h30.

VISTOS: A fojas 10 vuelta del cuaderno de última instancia la Quinta Sala de la Corte Superior de la ciudad de Santiago de Guayaquil dictó sentencia revocando a su turno el fallo parcialmente estimatorio emitido en el primer nivel jurisdiccional y en su lugar desestimó la acción. En desa-cuerdo con este pronunciamiento el señor Pedro Fernando Robalino Rivera (fojas 27 a 28) planteó recurso de casación. Todo lo relatado ocurre dentro del juicio especial, singular y de conocimiento pleno que, por reclamaciones de índole laboral sigue el recurrente en contra de la Autoridad Portuaria de Guayaquil en la

interpuesta persona del entonces Gerente y representante legal de aquella, ingeniero Alfredo Jurado Von Buchwald. Encontrándose radicada la competencia en esta Sala, habiéndose dado cumplimiento a lo estatuido en el artículo 13 de la ley de la materia y siendo el estado de la litis el de dirimir, para hacerlo se considera: PRIMERO.- El actor al patentizar su reproche contra la decisión de instancia manifiesta que en aquella han sido infringidas las siguientes normas de derecho: el artículo 35 numerales 1, 3, 6 y 12 de la Carta Política de la República, los artículos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, los artículos 148 No. 1 y 1588 del Código Civil, los artículos 118, 119, 120, 170, 171 y 173 del Código de

Procedimiento Civil la cláusula 32 letra C), la cláusula 78 numeral 1 letra A) numeral 5, las cláusulas 117 y 120 numerales 1 y 2, cláusula 122 y la disposición transitoria numeral 1 del Segundo Contrato Colectivo Unificado, vigente en esta institución. Funda su oposición en las causales 1era. y 3era. del artículo 3 de la Ley de Casación. SEGUNDO.- Al argumentar a favor de su pretensión expresa el accionante, en síntesis: A).- Que en la primera instancia y dentro del término de prueba presentó copias certificadas de las sentencias de primera y segunda instancia que se encuentran ejecutoriadas por el ministerio de la ley; B).- Que el ministerio de la ley "Son todas aquellas situaciones en que la Ley sigue obrando aunque las personas no lo quieran" (sic); C).- Que mediante dichas sentencias adquirió la calidad jurídica de jubilado patronal de la Autoridad Portuaria de Guayaquil; D).-Que en primera

instancia presentó copia certificada del Segundo Contrato Colectivo Unificado vigente en la Autoridad Portuaria de Guayaquil y que todas estas pruebas no han sido valoradas en su fallo por la Sala de apelación; E).- Que la pensión jubilar se determina de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo y que en ningún caso ella puede ser menor a 3 salarios mínimos vitales generales y que en su demanda anterior reclamó la pensión jubilar amparado en el artículo 219 del Código del Trabajo y no amparado en la cláusula 32 del contrato colectivo y que constitucionalmente ambos textos jurídicos son diferentes e independientes el uno del otro; F).- En otro orden, se refiere el impugnante a que de conformidad con la cláusula 78 del contrato colectivo cada empleado o trabajador recibirá mensualmente de la empleadora el cupo de compra que le corresponda sin costo alguno por parte de aquella y que a partir del 1 de enero de 1994 dicho cupo se incrementó en un 20% e indica que tal incremento debía ser cada 6 meses en un 20%; G).- Que este beneficio se mantendría también en favor de los jubilados patronales a quienes les correspondería el cupo 2 y que pese a ser tan clara dicha disposición contractual la Sala de alzada no ha analizado irrogando así perjuicio a sus intereses; H).- Por otra parte, agrega Robalino Rivera que de conformidad con la cláusula 122 del pacto colectivo antes citado mientras se negocia la nueva contratación colectiva sigue en plena vigencia el primero; y, e).- Culmina su exposición el accionante señalando que ha existido falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, manifestando finalmente que en fallo en mención ha sido "pobre en conocimientos jurídicos".

TERCERO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en los considerandos precedentes el sui géneris, inconexo y poco entendible memorial de agravios del actor, este órgano jurisdiccional luego de confrontarlo con la resolución del iudex ad-quem solventa la controversia efectuando las siguientes puntualizaciones: A).- Consta del pleito precisamente por la prueba aportada por el propio actor que la entidad emplazada le reconoció el derecho a su pensión jubilar debido a la sentencia que se pronunció el 13 de julio de 1999 en primera instancia y luego ratificada de manera definitiva por la Sexta Sala de la Corte Superior de Guayaquil y que quedó a firme en virtud de no haber sido casada por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia. De lo expresado se infiere que el actor es beneficiario de la pensión jubilar referida y que es improcedente e insólito que luego pretende demandar nuevamente este beneficio buscando el amparo de un contrato colectivo suscrito muchos años después; y, B).- Finalmente, y en atención a las razones que quedan expuestas no a lugar tampoco al pago del servicio de comisariato que equivocadamente reclama. Por las consideraciones que preceden y sin que sea necesario añadir otras, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza por improcedente, el recurso de casación promovido. Publíquese, notifíquese y devuélvase.

Fdo.) Dres. Armando Bermeo Castillo, Jaime Velasco Dávila y Miguel Villacís Gómez. Es fiel copia de su original.Quito, 7 de julio del 2004.f.) La Secretaria.

N° 402-03

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

Quito, mayo 26 del 2004; las 09h30.

VISTOS: Edgar Vinicio Bermeo Paguay y Blanca Beatriz González Pineda interponen recurso de casación contra la sentencia expedida por los conjueces permanentes de la Primera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Cuenca (fojas 29 a 30 vta. del cuaderno de segunda instancia), que acepta parcialmente la acción planteada y reforma el fallo dictado por el Juez Primero del Trabajo del Azuay exonerando "el pago de las horas suplementarias, que no han sido demandadas por la actora", dentro del juicio verbal sumario de trabajo propuesto por Lucía Pacheco Mora en contra de los mencionados recurrentes. Concedido el recurso y elevado el expediente a la Corte Suprema de Justicia, por el sorteo legal correspondió su conocimiento a esta Primera Sala de lo Laboral y Social, que lo aceptó a trámite en providencia de 17 de febrero del presente año del 2004. Atento el estado de la causa, para resolver, se hacen las siguientes consideraciones: PRIMERO.- Los demandados Edgar Vinicio Bermeo Paguay y Blanca Beatriz González Pineda atacan la sentencia del Tribunal de apelación, porque a su criterio en ella se ha infringido el Art. 119, inciso primero del Código de Procedimiento Civil. Los impugnantes

afirman que en el proceso no existe prueba clara que demuestre que la relación de trabajo con la actora terminó por voluntad unilateral del empleador; que los testigos presentados por la actora, no "cumplen los requisitos de conocimiento de los hechos, determinados en el Código de Procedimiento Civil", sin embargo de lo cual tanto el Juez a-quo como el Tribunal de apelación, "han dado valor a esos testimonios"; que la Sala de la Corte Superior de Justicia de Cuenca no ha analizado la prueba presentada por los demandados; y, en definitiva, que en el proceso no existe prueba que determine el despido intempestivo de la actora. SEGUNDO.- De acuerdo con lo prescrito en el inciso primero del Art. 119 del Código de Procedimiento Civil, "la prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica". TERCERO.- Del examen de la sentencia pronunciada por el Tribunal de apelación, esta Sala estima que el recurso de casación carece de fundamento legal, en razón de que el Tribunal de apelación ha realizado un estudio pormenorizado de la prueba presentada por las partes, de acuerdo con lo previsto en la norma legal citada en el considerando anterior. En la sentencia impugnada se deja en claro que con la prueba testifical aportada por la demandante se ha justificado la existencia del vínculo laboral, así como la ruptura de la relación de trabajo realizada unilateralmente por los demandados. Este último hecho se confirma con la confesión ficta o tácita de Edgar Bermeo Paguay quien sin ningún motivo que lo justifique no concurrió a rendir la absolución de posiciones que le solicitó la actora Lucía Pacheco Mora y esta circunstancia, o actitud evasiva del demandado, obligó a que fuese declarado confeso a tenor del interrogatorio

pertinente (fs. 21 y 22, del primer cuaderno); por consiguiente se ha demostrado que el vínculo contractual concluyó por voluntad unilateral de la parte empleadora. En tal virtud como los demandados no han cumplido con sus obligaciones en los términos del Art. 42, numeral 1° del Código del Trabajo, los demandados deben satisfacer los valores a los que se refiere la sentencia impugnada. Por estas consideraciones, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desecha el recurso de casación formulado por los demandados Edgar V. Bermeo y Blanca Beatriz González. Notifíquese y devuélvase.

Fdo.) Dres. Armando Bermeo Castillo, Jaime Velasco Dávila y Miguel Villacís Gómez.

f.) La Secretaria de la Primera Sala de lo Laboral y Social, Corte Suprema de Justicia.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

7.1.1. Objetivo General:

* Determinar la necesidad de incorporar en el Código de Trabajo al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo

El Objetivo General ha sido verificado con los Resultados, puesto que en el análisis de Encuestas y Entrevistas, se establece la necesidad de reformar el Código de Trabajo, en cuanto a incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo

7.1.2. Objetivos Específicos:

* Realizar un estudio analítico las formas de despido intempestivo.

Este Objetivo, se alcanzó mediante toda la realización del trabajo investigativo, en especial en el Marco conceptual, la aplicación de encuestas y las entrevistas.

* Detallar las normas jurídicas en el Código de Trabajo, que mencionan al despido intempestivo.

De igual forma este objetivo se desarrolló mediante el Marco Jurídico, en donde se establecieron las normas que hacen referencia al despido intempestivo

*Plantear un proyecto de reforma al Código de Trabajo que determine al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo.

Finalmente, este objetivo se alcanzó con el desarrollo de la Propuesta de Reforma, adjuntada en el numeral 9, la cual está enmarcada al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo

7.2. Contrastación de Hipótesis

"La falta de la existencia de una norma que determine al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo, transgrede las garantías constitucionales de los trabajadores"

Esta hipótesis se ha confirmado y demostrado en el presente trabajo de investigación jurídica de la siguiente manera:

Mediante el Marco Jurídico, el Derecho Comparado, Los casos jurídicos, la aplicación de encuestas en las preguntas 7, 8, 9, 10; mientras que en las entrevistas en las preguntas 4 y 5.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal

En la actualidad, en nuestro país, podemos observar que a diario se realiza el despido intempestivo de trabajadores de forma indirecta, es decir se obliga al trabajador a renunciar, con el incremento de obligaciones a cumplir, viéndose el trabajador impotente de satisfacer todas las obligaciones injustamente incrementadas por el empleador, naturalmente es injustificado este incremento, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

Es claro que no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la realización laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, debe existir el derecho de recibir la indemnización laboral por irrogar a esta actuación.

Respecto a esto la Constitución de la República, determina en su Art.33 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 garantizará 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"⁸.

De igual forma el Código de Trabajo en su Art.192 establece que "Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas"9.

De ahí el interés y la importancia de realizar una investigación, en donde se analice la necesidad de incorporar al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo.

_

⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Leyes Conexas. 2008

⁹ CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2011

8. CONCLUSIONES

- El Código de Trabajo necesita una reforma urgente, en cuanto a incrementar de obligaciones laborales no pactadas es una forma de despido intempestivo, puesto que es una problemática actual que lesiona los derechos del Trabajador y frena el desarrollo de la sociedad.
- El despido intempestivo, es la separación unilateral, arbitraria, ilegal, de una persona de su fuente de trabajo.
- Existen otras formas de despido intempestivo diferentes a las que están enmarcadas en el Código de Trabajo, como el incremento de obligaciones laborales al trabajador no pactadas es una forma de despido intempestivo.
- El incremento de obligaciones laborales al trabajador no pactadas es una forma de despido intempestivo, puesto que de forma arbitraria y abusiva se cambian las obligaciones del trabajador, distintas a las que se señalaron al inicio de la relación laboral.

9. RECOMENDACIONES

Habiendo efectuado el desarrollo pertinente del presente trabajo investigativo de carácter socio-jurídico, y luego de haber arribado a las conclusiones anteriormente citadas, sugiero las siguientes recomendaciones:

- Que el Poder Legislativo, de forma continua vigile la concordancia de las leyes con la realidad actual, a fin de aplicarlas con eficiencia y justicia.
- Que la Asamblea Nacional reforme de forma urgente al Código de Trabajo, en cuanto Art.192, por encontrarse un vacío legal, que afecta a la sociedad en general.
- Que el Ministerio de Relaciones Laborales, realicen agendas de trabajo, a fin de aplicar seminarios- talleres de información tanto para los empleadores como para los trabajadores, con el objetivo de informar y enseñar sobre su derechos y obligaciones.
- Que la Asamblea Nacional, de forma óptima realice las reformas pertinentes al Código de Trabajo, en cuanto al determinar al incremento de obligaciones laborales al trabajador no pactadas como una forma de despido intempestivo.

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

a. Proyecto de reforma al Código de Trabajo

LA H. ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

- Que es indispensable reformar el Código de Trabajo, con una concepción moderna y actual de la realidad de trabajador;
- Que es imperioso determinar de al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo;
- Que corresponde a la H. Asamblea Nacional realizar las adecuadas reformas al Código de Trabajo;

En uso de sus facultades legales y constitucionales que le confiere el numeral sexto del **Art. 120** de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO:

Art.1.- Refórmese en el Art. 192. Sección I, con el Título de: "Con multa de

doscientos sesenta y cuatro a Quinientos veinte y ocho "

Art. Final.- La presente reforma de ley entrará en vigencia a partir de la fecha

de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado y firmado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de

Sesiones del H. Asamblea Nacional a los veintiocho días del mes de mayo de

dos mil once.

Presidente del H. Asamblea Nacional

Secretario del H. Asamblea Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Leyes Conexas. 2008
- CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2011
- ARISTOS. Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Edit. Ramón Sopeda 2000.
- ALBÁN ESCOBAR, Fernando, 2003, Derecho Laboral, Acciones de Protección
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental; Tomo IV; Edit.
 Heliasta S.R.L; Buenos Aires; Pág. 614.
- GOOGLE.COM www.derecholaboral.cl.internet.chile.
- INTERNET MICROSOF EXPLORER

Google.com. http://es.wikipedia.org/wiki/alimentos.2006

 OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica.

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"Necesidad De Reformar el Art.192 del Código de Trabajo, en lo referente a normar el incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo"

Proyecto de Tesis previo a la obtención del título de Abogado.

AUTOR:

Pedro Castro

LOJA-ECUADOR 2013

1. **TEMA**:

"Necesidad De Reformar el **Art.192** del Código de Trabajo, en lo referente a normar el incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo"

2. PROBLEMÁTICA

En la actualidad, en nuestro país, podemos observar que a diario se realiza el despido intempestivo de trabajadores de forma indirecta, es decir se obliga al trabajador a renunciar, con el incremento de obligaciones a cumplir, viéndose el trabajador impotente de satisfacer todas las obligaciones injustamente incrementadas por el empleador, naturalmente es injustificado este incremento, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

Es claro que no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la realización laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, debe existir el derecho de recibir la indemnización laboral por irrogar a esta actuación.

Respecto a esto la Constitución de la República, determina en su Art.33 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 garantizará 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"¹⁰.

De igual forma el Código de Trabajo en su Art.192 establece que "Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas"¹¹.

De ahí el interés y la importancia de realizar una investigación, en donde se analice la necesidad de incorporar al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo.

¹⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Leyes Conexas. 2008

¹¹ CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2011

3. JUSTIFICACIÓN

Social.

Este trabajo de investigación se justifica en el ámbito social, ya que es una problemática de trascendencia y de gran interés social. Mediante la cual se trata de salvaguardar los derechos de los trabajadores, en cuanto a su derecho al trabajo y estabilidad.

De manera que, se debe poner mayor atención a cubrir las falencias que presenta el Código de Trabajo en relación al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo

Institucional.

La Universidad Nacional de Loja, a través del Sistema Modular por Objeto de Transformación (SAMOT) tiene como objetivo principal y fundamental la formación de profesionales críticos y analíticos a través de la realización de la investigación, y vincular los conocimientos teóricos y prácticos con la realidad social. Con la realización de la presente investigación, se da cumplimiento a un requisito fundamental para la aprobación del presente módulo. Además este trabajo investigativo servirá como fuente de consulta para las futuras generaciones universitarias que se inclinen por esta rama profesional.

Académico.

La Universidad Nacional de Loja, con la exigibilidad de realización de un trabajo de investigativo previo a obtener un título académico, trata de vincular al estudiante con su campo profesional y contribuir con el desarrollo humano de la Región Sur del País.

Además propende la incursión a los cuerpos normativos vigentes y con relación a la problemática, como es en este caso el Código de Trabajo. Por lo que la presente problemática posee gran relevancia y pertinencia, de acuerdo a los lineamientos de la Universidad Nacional de Loja.

4. OBJETIVOS

• Objetivo General:

* Determinar la necesidad de incorporar en el Código de Trabajo al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo

• Objetivos Específicos:

* Realizar un estudio analítico las formas de despido intempestivo.

- * Detallar las normas jurídicas en el Código de Trabajo, que mencionan al despido intempestivo.
- * Plantear un proyecto de reforma al Código de Trabajo que determine al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo.

Hipótesis

La falta de la existencia de una norma que determine al incremento de obligaciones laborales no pactadas como una forma de despido intempestivo, transgrede las garantías constitucionales de los trabajadores"

5. MARCO TEÓRICO

Marco Conceptual

El Trabajador

"Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo"¹².

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador. A través suyo y gracias a la acción de muchos

-

¹² http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php

gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida.

El Empleador

"Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado" 13

Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto a trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

_

¹³ http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php

El empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

Puede despedir a sus empleados sin motivo, pero deberá compensarlos con una indemnización que varía de acuerdo al tiempo que haya durado la relación laboral. Si hay justas causas puede despedirlo sin indemnización, pero esos motivos deben estar plenamente justificados, pues si el empleado somete a juicio el despido, y las causas no están claras, los tribunales del trabajo resolverán ante la duda, en beneficio del trabajador.

Así como los trabajadores pueden afiliarse en sindicatos, también los empleadores para acrecentar su fuerza en las negociaciones colectivas pueden formar asociaciones, pero mientras que los trabajadores no pueden actuar en ellas en forma individual, y solo pueden hacerlo a través de los sindicatos, los empleadores pueden hacerlo por sí solos o asociados.

Estabilidad Laboral

"La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar supuesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como

Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada"¹⁴.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

"El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia"¹⁵.

El concepto de Estabilidad deviene de la cualidad de estable que en la primera acepción del Diccionario de la Lengua Española alude a lo que se mantiene sin

_

OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica

¹⁵ OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica

peligro de cambiar, caer o desaparecer; en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, encontramos que en el ámbito laboral, estabilidad consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias, es un factor que se deriva de la característica de tracto sucesivo propio del contrato de trabajo, Cabanellas al abordar la estabilidad absoluta y la relativa las asocia con las nociones de perdurabilidad y de durabilidad.

"La estabilidad constituye uno de los factores del contrato de trabajo; ya que la relación laboral, aún subordinada cuando es meramente eventual o a término fijo, ofrece caracteres muy distintos del contrato de trabajo típico, que requiere siempre cierta permanencia en actividad prestada, una continuidad indefinida por su trascendencia y diversificación, la estabilidad laboral, en sus distintas clases y manifestaciones, se analiza en la serie de voces que a esta sigue" 16.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y

OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica

del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración

de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones sicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo o de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

Despido Intempestivo

El Dr. Guillermo Cabanellas en su obra Diccionario Jurídico Elemental expresa: "Despido significa privar de ocupación, empleo, ocupación o trabajo".

En lo que se refiere al derecho laboral despido es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

Por las definiciones dadas anteriormente al despido intempestivo lo definimos como la terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código de Trabajo, violando de esta manera los principios de estabilidad y continuidad laboral del trabajador.

El despido tiene una serie de caracteres, tal como lo señala Montoya Melgar, quien indica que el despido, es una extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, el cual presenta los siguientes elementos: a.-) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b.-) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c.-) Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea concedida por el trabajador, a quien está destinada; d.-) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan a futuro los efectos del contrato.

- a. Decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral.
- b. Ejecución de la voluntad unilateral mediante el acto material de expulsar al trabajador de su lugar de trabajo o de impedirle la entrada.
- c. Desplazamiento definitivo del trabajador de la fuente de trabajo.

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.

El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la

resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

Marco Jurídico

Constitución de la República del Ecuador

Respecto a esto la Constitución de la República, determina en su Art.33 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 garantizará 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".

Código de Trabajo

De igual forma el Código de Trabajo en su Art.192 establece que "Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de

la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas".

Marco Doctrinario

En relación a este tema el Dr. Galo Espinoza manifiesta que "existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces, es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse ora obligando al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar; o indicándole que no es requerido o disminuyéndole la remuneración". 17

En consecuencia a lo dicho por el Dr. Espinoza, el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios; por ejemplo: El empleador le manifiesta al trabajador que no hay más trabajo para él y no le deja ingresar a la empresa.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar

_

¹⁷ EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA, TOMÁS-RAMÓN FERNÁNDEZ, Curso de Derecho Tributario; Reimpresión de la duodécima edición, Madrid, 2005, p. 40

su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica

Las constituciones en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el artículo 325 de nuestra Constitución del Ecuador, más para que el trabajador pueda disfrutarlo, consideramos indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el restablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.

En derecho laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer éste servicio a las circunstancias. Por constituir el de trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Ésta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y el punto de vista económico y social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

Desde otro punto de vista la doctrina comprende a estos tres elementos como los pasos en que se manifiesta la resolución unilateral del empleador para

ponerle fin a la relación de trabajo, a quien se lo considera como sujeto activo del despido, mientras que al trabajador como el sujeto pasivo del mencionado acto; el cual necesariamente tiene como condición material de existencia de circunstancias de tiempo y lugar que trae como resultado final el perjuicio económico y moral no solo al trabajador, sino también al entorno familiar, puesto que la perdida de trabajo es un factor que ocasiona la crisis emocional y desajustes en el seno familiar, lo cual ha traído consigo que con el transcurso del tiempo se desarrollen corrientes doctrinarias sobe defensa de los derechos fundamentales de la persona del trabajador, que registran al daño moral como un hecho que no necesita prueba en los casos de despido intempestivo con violación a los derechos fundamentales del trabajador; es decir demostrada la violación al derecho fundamental constitucionalmente protegido, se presume de derecho la existencia del daño moral

6. METODOLOGÍA

El trabajo de investigación modular, se desarrollará a cabalidad con la utilización de determinados métodos y técnicas:

Métodos

 Método Científico.-Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. Se lo utilizará a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada, de importancia para el presente estudio.

- Dialéctico.- Describe la historia de lo que nos rodea, de la sociedad y del pensamiento, a través de una concepción de lucha de contrarios y no puramente contemplativa, más bien de transformación. Se lo utilizará para una confrontación directa entre los datos científicos sobre la problemática y los datos empíricos.
- Método Inductivo Deductivo.- Este método va de la particular a lo general. Se lo utilizará en el proceso de observación, para arribar en juicios, conceptos y premisas.
- Método Estadístico.- Este método permite representar la información obtenida en datos estadísticos de fácil entendimiento. Se lo utilizará para elaborar los resultados de la investigación, ya que para los cuadros o tablas estadísticas es básico, generando así los porcentajes y representaciones gráficas de los resultados de la información de campo.
- Método Descriptivo.- Consiste en realizar una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la realidad que se investiga. Este método se utilizará para procesar y describir información, recolectada y contrastar con la información empírica rescatada.

• Método Analítico.- Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Este método permitirá el análisis minucioso de la temática en general, conjuntamente con los datos empíricos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de investigación.

Técnicas

- Observación.- Será utilizada a lo largo del desarrollo del trabajo investigativo en el acercamiento y observación directa a la problemática. Esta técnica permite constatar y verificar los servicios y procesos que ofrece esta entidad, así como también conocer la estructura orgánica funcional y el tipo de operaciones y registros que mantiene actualmente.
- sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicará en forma de preguntas escritas, fue utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población a investigar será 30 profesionales de Derecho, conocedores del ámbito del Código de Trabajo.

• La Entrevista.- Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicará esta técnica a 10 profesionales conocedores del Código de Trabajo.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	2013			
ACTIVIDADES	SEP	ОСТ	NOV	DIC
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio.	Х			
Elaboración del Proyecto de Investigación	XX	Х		
Investigación Bibliográfica		Х		
Investigación de Campo		Х		
Organización de la Información			Х	
Confrontación de los Resultados con los Objetivos e Hipótesis			Х	
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta de Reforma Jurídica			Х	
Redacción del Informe Final			X	X
Defensa y Sustentación de la investigación				Х

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

RECURSOS HUMANOS

- Investigadores
- Docente
- Entrevistados
- Encuestados

RECURSOS MATERIALES

MATERIALES			
COSTO			
\$200			
\$200			
\$100			
\$350			
\$200			
\$300			
\$900			
\$300			
\$2550			

El costo total de la presente investigación asume a la cantidad es de Doscientos cuarenta Dólares americanos, los mismos que serán financiados con los recursos propios del postulante

9. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Leyes Conexas. 2008
- CÓDIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2011
- ARISTOS. Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Edit. Ramón Sopeda 2000.
- ALBÁN ESCOBAR, Fernando, 2003, Derecho Laboral, Acciones de Protección
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental; Tomo IV; Edit.
 Heliasta S.R.L; Buenos Aires; Pág. 614.
- GOOGLE.COM www.derecholaboral.cl.internet.chile.
- INTERNET MICROSOF EXPLORER
- Google.com. http://es.wikipedia.org/wiki/alimentos.2006
- OJEDA MARTINEZ, Cristóbal, 2004, —Estudio crítico de los derechos y garantías del trabajador, Tomo I, Editorial Jurídica.

ÍNDICE

CERT	IFICACIÓNII
AUTO	RIAIII
CART	A DE AUTORIZACIÓNııv
DEDIC	CATORIAv
AGRA	DECIMIENTOVI
TABLA	A DE CONTENIDOSvii
1.	TÍTULO1
2.	RESUMEN2
2.1.	Abstract3
3.	INTRODUCCIÓN4
4.	REVISIÓN DE LITERATURA6
4.1.	MARCO CONCEPTUAL6
4.1.1.	El Trabajador6
4.1.2.	El Empleador7
4.1.3.	Estabilidad Laboral9
4.1.4.	Despido Intempestivo
4.2.	MARCO JURÍDICO15
4.2.1.	Constitución de la República del Ecuador15
4.2.2.	Código de Trabajo
4.3.	MARCO DOCTRINARIO
4.3.1.	Constitución de la República
4.3.2.	Tratados Internacionales
4.3.3.	Código de Trabajo
4.4.	DERECHO COMPARADO20
4.4.1.	Legislación de Colombia
4.4.2.	Legislación del Salvador24
4.4.3.	Legislación de Paraguay
5.	MATERIALES Y MÉTODOS

5.1.	Materiales utilizados	. 30
5.2.	Métodos	. 31
5.2.1.	Método Científico	. 31
5.2.2.	Dialéctico	. 31
5.2.3.	Método Inductivo – Deductivo	. 31
5.2.4.	Método Estadístico	. 31
5.2.5.	Método Descriptivo	. 32
5.2.6.	Método Analítico	. 32
5.3.	Procedimientos y Técnicas	. 32
5.3.1.	Observación	. 32
5.3.2.	Encuesta	. 33
5.3.3.	La Entrevista	. 33
6.	RESULTADOS	. 34
6.1.	Resultados de la aplicación de Encuestas	. 34
6.2.	Resultados de la aplicación de Entrevistas	. 46
6.3.	Estudio de Casos	. 48
7.	DISCUSIÓN	. 58
7.1.	Verificación de Objetivos	. 58
7.1.1.	Objetivo General:	. 58
7.1.2.	Objetivos Específicos:	. 58
7.2.	Contrastación de Hipótesis	. 59
7.3.	Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal	. 60
8.	CONCLUSIONES	. 62
9.	RECOMENDACIONES	. 63
9.1.	Propuesta de Reforma Jurídica	. 64
10.	BIBLIOGRAFÍA	. 66
11.	ANEXOS	. 67
	PROYECTO DE TESIS	. 67
	1.TEMA	. 68
	2.PROBLEMÁTICA	. 68
		70

4.OBJETIVOS	71
5.MARCO TEÓRICO	72
6.METODOLOGÍA	
7.CRONOGRAMA	88
8.PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	
9.BIBLIOGRAFÍA	
ÍNDICE	