UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO."

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO EN JURISPRUDENCIA

AUTOR:

Víctor Hugo Loaiza Paredes

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Carlos Manuel Rodríguez

LOJA - ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Dr. CARLOS MANUEL RODRÍGUEZ

DIRETOR DE TESIS Y DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO MODALIDAD DE ESTUDIOS ADISTANCIA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de tesis de grado titulado ***"LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO"*** fue revisado, corregido y emitidas las sugerencias respectivas para la elaboración del mismo, por lo cual autorizo su avance.

.....

Dr. Carlos Manuel Rodríguez

DIRECTOR DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Víctor Hugo Loaiza Paredes, declaro ser 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: Víctor Hugo Loaiza Paredes

Firma: _____

Cédula: 180296975-6

Fecha: Loja, Octubre 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, Víctor Hugo Loaiza Paredes, declaro ser autor de la tesis Titulada "LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO". Como requisito para optar al 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 su 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 de país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 10 días del mes de Octubre del dos mil trece, firma el autor.

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

Firma: _____

Autor: Víctor Hugo Loaiza Paredes

Cedula: 180296975-6

Dirección: Ambato, Ciudadela Presidencial

Correo Electrónico: vh23lp@hotmail.com

Teléfono: 0984486911

Director de Tesis: Dr. Carlos Manuel Rodríguez

Tribunal de Grado:

Dr. Mario Alfonso Guerrero González Mg.

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi Abuelita Carmen Hidalgo Montalván, a mi madre Angélica Paredes, a mi tío Carlos Loaiza, por todo su esfuerzo y sacrificio durante mi vida estudiantil y por haberme inculcado siempre valores que me han servido, para cada día ser un hombre de bien.

A mis hermanos Betty, Edmundo, Lidia, Tanía y Jenny por brindado siempre todo su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera.

A mi esposa, mi hijo y todos mis familiares tíos, primos y amigos quienes siempre han confiado en mí y que de una u otra manera me supieron alentar a seguir adelante con mi carrera y a no desfallecer en el transcurso de la misma y así poder alcanzar otra meta más en mi vida.

Víctor Hugo

AGRADECIMIENTO

Al ser que siempre está conmigo en todo momento de mi vida y que gracias a él, ha sido posible llegar alcanzar un peldaño más en el trascurrir de la vida a DIOS mil gracias.

A la Universidad Nacional de Loja, noble y prestigiosa institución que me abrió las puestas, para poder seguir adelante con mis estudios superiores.

A mis profesores quienes en el transcurso de mi carrera supieron impartirme sus conocimientos y su aprendizaje.

Al Dr. Carlos Manuel Rodríguez, mi director de tesis por su ayuda y apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Y de manera muy especial a mi gran Amigo, Hermano del Alma Dr. Byron García Suárez compañero de mil batallas, por su enorme contribución, patrocinio e ilustración en el campo laboral mil gracias Amigo.

TABLA DE CONTENIDOS

PAGINAS PRELIMINARES

1. Título.
2. Resumen
   - 2.1. Abstract
3. Introducción
4. Revisión de Literatura
   - 4.1. Marco Conceptual
     - 4.1.1. Derecho
     - 4.1.2. Derecho Social
     - 4.1.3. Derecho Laboral
     - 4.1.4. Contrato de Trabajo
     - 4.1.5. Contrato Individual de Trabajo
     - 4.1.6. Relación Laboral
     - 4.1.7. Trabajador
       - 4.1.7.1. Obrero
       - 4.1.7.2. Profesional
       - 4.1.7.3. Empleado
     - 4.1.8. Empleador
     - 4.1.9. Remuneración
     - 4.1.10. Despido Intempestivo
   - 4.2. Marco Doctrinario
     - 4.2.1. Historia del Trabajo

4.2.2. El Despido Intempestivo

4.2.3. La Naturaleza del Despido Intempestivo

4.2.4. Los Principios Fundamentales del Despido

4.2.5. El Despido Como Facultad del Empleador

4.2.6. El Despido Individual

4.2.7. Principio de Estabilidad y Continuidad en la Relación

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. El Derecho al Trabajo enfocado en La Constitución

4.3.2. El Derecho al Trabajo enfocado en Los Convenios Internacionales

4.3.3. El Derecho al Trabajo según la Declaración Universal de los Derechos Humanos

4.3.4. El Derecho al Trabajo según la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

4.3.5. El Derecho al Trabajo según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

4.3.6. El Derecho al Trabajo según el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"

4.3.7. El Derecho al Trabajo según el El Código de Trabajo

4.4. Legislación Comparada

4.4.1. Indepnizaciones por Despìdo Intempestivo Según el Código Suatantivo del Trabajo de Colombia.

4.4.2. Indepnizaciones por Despìdo Intempestivo Según la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

4.4.3. Indepnizaciones por Despìdo Intempestivo Según el Código de Trabajo de Paraguay.

5. Materiales y Métodos

5.1. Materiales Utilizados

5.2. Métodos

5.3. Procedimientos y Técnicas

6. Resultados

6.1. Interpretación y Análisis de los Resultados

6.1.1. Interpretación y Análisis de los Resultados de las Encuestas

6.1.2. Interpretación y Análisis de los Resultados de las Entrevistas

6.2. Estudio de Caso

6.3. Diagnóstico de Casos de Despido Intempestivo

7. Discusión

7.1. Verificación de Objetivos

7.2. Contrastación de Hipótesis

7.3. Criterio Jurídico que Sustenta la Reforma Legal

8. Conclusiones

9. Recomendaciones

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

10. Bibliografía

Anexos

1. TITULO

"LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO"

2. RESUMEN

El presente trabajo investigativo acerca de "**LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO**" ha sido establecido para determinar que incidencia conlleva la institución del despido intempestivo en nuestra Legislación Laboral ecuatoriana, y de ese modo encontrar los mecanismos jurídicos más adecuados, que puedan ayudar a su mejor entendimiento y aplicación por parte de los administradores de justicia, a través de la aplicación de una definición precisa que aclare su verdadera naturaleza alcances, estableciendo causales puntuales, con la finalidad de que no se preste a interpretaciones ligeras y subjetivas de esta forma atípica de terminación de la relación laboral en el ámbito individual y colectivo del trabajo.

El código del trabajo, no contempla una conceptualización clara y especifica acerca del despido intempestivo, motivo por el cual la mayor parte de las demandas presentadas por los trabajadores en contra de sus patronos, son referentes a este tema.

La falta de disposiciones legales y claridad en el asunto, provoca que asiduamente sean violentados los derechos fundamentales los trabajadores por parte de sus empleadores, lo que conlleva a que un grupo considerable de trabajadores anualmente, sigan siendo despedidos de sus puestos de trabajos, los cuales se ven obligados a demandar para que sus ex empleadores les indemnicen, llegando a

acuerdos extrajudiciales, para evitar el conflicto laboral, que muchas veces no justifica el esfuerzo realizado ni los años de servicios prestados a favor de sus patronos.

Lo que se pretende con el presente trabajo de investigación, es proponer una reforma jurídica que contenga un concepto claro y preciso de lo que se refiere el despido intempestivo, y sobre todo causales puntuales, en los casos que se debería considerar la terminación de una relación laboral como despido intempestivo, y garantizar de esta forma al trabajador una mejor estabilidad laboral y sobre todo que se tutelen en debida forma los derechos que le asisten a la clase trabajadora.

2.1. ABSTRACT

This research york on "THE LABOR CODE AMENDMENTS TO ECUADOR, THE ARTICLE 188 REGARDING THE ACCIDENTAL DISCHARGE" has been established to determine what effect involves the institution of summary dismissal in our Ecuadorian Labor Law, and thereby find most appropriate legal mechanisms that can help your better understanding and implementation by the administrators of justice, through the application of a precise definition to clarify its true nature scope, establishing specific causal, with the aim of which is supplied light and subjective interpretations of this atypical form of termination of employment at the individual and collective work.

The labor code does not provide a clear and specific conceptualization about unfair dismissal, which is why most of the lawsuits filed by workers against their employers, are regarding this issue.

Lack of laws and clarity in the matter, causes are regularly violated the fundamental rights of workers by their employers, leading to a large group of workers annually, remain dismissed from their jobs, which are forced to sue their former employers to compensate them, reaching settlement agreements to avoid labor disputes, which often does not justify the effort and the years of service on behalf of their employers.

The aimwith thisresearchis to call for legal reform that contains a clear and precise concept of what is referred to summary dismissal, particularly causal point, where you should consider termination of a relationship labor as unfair dismissal, and thus to ensure the worker a better job stability and especially to be safeguarded in an appropriate manner the rights given to the working class.

3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis previa la obtención del título de abogado, se ha titulado “LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO” Nuestro actual Código de Trabajo desde su promulgación en el año 1938, ha sido reformado a lo largo del tiempo, entre las reformas referentes al despido intempestivo, consta la Ley 133 reformatoria al Código de Trabajo Ecuatoriano, publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 827 el 21 de noviembre de 1991, en el Gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, y que contempla únicamente el pago de una indemnización a la que tienen derecho los trabadores despedidos intempestivamente de su puesto de trabajo por todo el tiempo de servicio, es el avance que se ha dado en términos estrictamente pecuniarios, dejando en buena lid y criterio de los jueces encargados de administrar justica, de alguna forma dejando desprotegidos a los trabajadores y expuestos al ser parte del problema social en cuanto al fenómeno del desempleo y no se ha profundizado en cuanto al análisis de la verdadera significación del trabajo, del pleno empleo y del derecho pese como parte de los derechos sociales y que forman parte de los derechos humanos.

En vista de que los derechos de los trabadores son irrenunciables e intangibles y que el Código de Trabajo Ecuatoriano fue promulgado para salvaguardar los derechos de los trabajadores dentro la relación laboral, y que los jueces tienen la obligación de velar que en los instrumentos jurídicos se respeten los derechos y

garantías de los trabajadores, y poder proteger la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador, es pertinente realizar un estudio profundo acerca de los conflictos tanto sociales como económicos que se ha ocasionado a la clase trabajadora cuando estos son privados de su medio de vida y de sus sustento diario que representa sus fuente de trabajo.

El presente trabajo investigativo, se encuentra estructurado de la siguiente manera. La revisión de literatura, que está conformada por el marco conceptual donde hago referencia al vocablo más reiterado dentro de la investigación, en el marco doctrinario donde consta el análisis y criterios de diferentes autores que hacen alusión al tema investigado, en el marco jurídico se encuentra el campo legal vigente relacionado con la jurisprudencia relacionada con el tema para tener una idea más clara de lo que se pretende reformar. Materiales y Métodos en donde se determina la modalidad y los métodos de investigación utilizados dentro de la problemática. Resultados dentro de los cuales constan la interpretación y análisis de los resultados obtenidos de la investigación realizada. Discusión en la misma se encuentra la verificación de los objetivos, la contratación de hipótesis y la fundamentación jurídica de la reforma legal. Conclusiones y Recomendaciones. Propuesta Jurídica, finalmente el Proyecto de Reforma al Código de Trabajo como alternativa de solución al problema investigado.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Según el Dr. Leónidas Aguilar, en su obra Derecho y Legislación Laboral del Ecuador (pág. 2) Derecho "*Es el Conjunto de Leyes, Normas Preceptos y Reglas a las que están sometidos los seres humanos en su vida social, para vivir en armonía respetándose mutuamente*."[1]

Considero que el derecho se basa en un conjunto de principios y normas con la finalidad de crear un equilibrio entre todas las personas que viven en sociedad.

4.1.2. Para Germán Vásquez, Derecho Social "*Es la disciplina jurídica que se ocupa de las normas para mantener el equilibrio dentro de la sociedad, impidiendo que el poder del capital cometa abusos en contra de los sectores económicamente débiles. Mediante el derecho social se aspira a llegar a la justicia social*."[2]

Este derecho nos permite a los seres humanos mantener una armonía entre el poder del capital y la clase más débil, en este caso los trabajadores, con la intención de poder alcázar la justicia social.

---

[1] AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., "DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR", Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005, pág.2

[2] VÁZQUEZ Galarza, Germán, "CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL Y ARTESANAL" Impresiones artes Gráficas Señal, Decimoséptima Edición, Quito / 1986, pág.3

4.1.3. Para el profesor Dr. Leónidas Aguilar, Derecho Laboral

> *"Es la Ciencia Social que regula las relaciones de las Personas en actividades de trabajo en forma armónica y equilibrada, y, en el caso de controversias entre el Empleador y el Trabajador, sirve para Administrar Justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley. El Derecho Laboral regula las relaciones entre el Empleador y Trabador; con intervención de las Autoridades Administrativas y Judiciales, que controlan sus actividades, sujetándose a las Normas Jurídicas del Código de Trabajo de cada Estado."*[3]

Podemos manifestar que el derecho laboral regula las relaciones entre el empleador y el trabajador, en los casos que haya algún tipo de controversia dentro de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, permite que las autoridades administrativas o judiciales sean las encargadas de Administrar Justicia, acogiéndose a lo estipulado en el Código de Trabajo y demás leyes vigentes.

4.1.4. El Diccionario Jurídico Elemental de Cabañillas presenta la siguiente definición Contrato de Trabajo

> *"Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados con carácter económico, y por lo cual una de las partes de una remuneración o una recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de la otra"*[4]

---

[3] AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., "DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR", Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005, pág.2

[4] CABANELLAS, Guillermo, "DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL", Editorial Heliasta, Argentina 2003, pág.95

En efecto el Contrato de Trabajo es el convenio que realizan entre el trabajador y el empleador, el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, a cambio de una remuneración económica, sea para satisfacer sus necesidades básicas, pactada con el empleador y quedar bajo una la relación de dependencia de este último.

Pueden celebrar contratos de trabajo toda persona que la ley reconoce, que cuenten con capacidad civil para obligarse, como las personas que han alcanzado su mayoría de edad 18 años en adelante, en lo que se refiere a los adolescentes que han cumplido 15 años de edad, tienen la capacidad de realizar contratos de trabajo, sin tener la necesidad de tener alguna autorización y su remuneración la recibirán de manera personal.

4.1.5. Según el Dr. Colón Bustamante el Contrato Individual de Trabajo:

"*Es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y / o mujer (trabajador, a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía, corporación o fundación, etc.) a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc*."[5]

[5]BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, págs.11, 12

Según criterio personal el contrato individual de trabajo es el convenio mediante el cual una persona llamada trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y de forma personal, para con otra persona llamada empleador que puede ser una persona natural o jurídica, bajo su obediencia, a cambio de una remuneración acordada en el convenio, la Ley o la Costumbre del lugar donde realiza sus actividades o servicios de trabajo.

El contrato individual de trabajo se caracteriza principalmente por ser un acuerdo de voluntades, el trabajador presta sus servicios de forma licita y personal, y se obliga bajo una relación de dependencia parte del empleador, es decir la subordinación directa del trabajador con su empleador, esta subordinación no es propia ni usual de los contratos civiles, mercantil o administrativo.

La dependencia o subordinación dan vida y perfeccionan al contrato individual de trabajo. La remuneración es una parte fundamental del contrato de trabajo ya que ningún trabajo es gratuito.

4.1.6. El Dr. Leónidas Aguilar MSc. presenta la siguiente definición Relación Laboral *"Es el vínculo jurídico que une al Empleador y Trabajador, todo el tiempo establecido en el Contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y las Normas legales del Código de Relaciones Laborales. (…).*"[6]

[6] AGUILAR Aguilar MSc, Leónidas Dr., "DERECHO LABORAL TEÓRICO Y PRÁCTICO JURISPRUDENCIA", Editorial Jurídica LyL, Primera Edición, Cuenca: 2011, pág.113

Para mi opinión la relación laboral es el nexo meramente jurídico existente entre el patrono con su operario por medio de un contrato de trabajo el mismo que deberá señalar el tiempo de duración, para lo cual deberán acatar las condiciones legales establecidas en dicho contrato y en lo que decreta Código de Trabajo.

4.1.7. El Docente Universitario Dr. Colón Bustamante manifiesta que el Trabajador

> *"Es una persona natural amparada en un contrato individual de trabajo –escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y /o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador."*[7]

Para lo cual manifestare que el trabajador es una persona natural, quien presta sus servicios lícitos y personales para con otra persona denominada empleador, a cambio de una remuneración pactada entre el trabajador y el empleador, en relación de dependencia, el trabajador puede ser obrero o empleador.

4.1.7.1. Según el Dr. Leónidas Aguilar el Obrero

> *"Es la Persona Natural con o sin título, que en relación de trabajo presta sus servicios lícitos y personales, con predominio de esfuerzo material y físico sobre el intelectual, bajo dependencia del empleador por una*

[7]BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.79

remuneración convenida realizando actividades laborales manuales, físicas, objetivas. En el Ecuador labora durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, cinco días de lunes a viernes recibe la remuneración denominada salario, semana integral de siete días, tiene descanso sábado y domingo."[8]

En efecto obrero es una persona que puede o no tener un título que lo acredite como tal, presta sus servicios lícitos y personales, el obrero para desempeñar su trabajo, puede realizarlo de forma manual o utiliza su esfuerzo físico, a cambio de un salario acordado con su empleador, por lo general en nuestro país quienes cumplen las funciones de obreros laboran ocho horas diarias y cuarenta a la semana.

4.1.7.2. Para el Dr. Colón Bustamante el Profesional "*Es la persona humana que tiene título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional, académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.*"[9]

Dedo indicar que los Profesionales son aquellos que poseen un título académico o profesional, reconocido legalmente por las autoridades académicas, y realizan su trabajo bajo órdenes de su empleador o de quien contrata sus servicios, la remuneración que estos perciben se la denomina honorarios.

---

[8] AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., "DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR", Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005, pág.95

[9] BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.79

4.1.7.3. Según la Ab. Sandra Moscoso el Empleado "*Es el trabajador, cuya labor que realiza es de carácter intelectual y cuya remuneración es un sueldo mensual.*"[10] Así diéremos que el empleado es aquel trabajador que realiza sus labores de forma intelectual y su remuneración la percibe mensualmente.

El Dr. Leónidas Aguilar, dentro de su obra Derecho y Legislación Laboral del Ecuador dice: "*El Empleado es el trabajador que ejecuta actividades de carácter intelectual y material, debe tener título conferido por un Centro Educativo de nivel Medio o Superior. El Sector administrativo labora 40 horas semanales de Lunes a Viernes.*"[11]

Puedo expresar que el empleado es aquella persona que presta sus servicios lícitos y personales, realizando su trabajo de manera intelectual, puede tener un título de nivel medio o superior, su remuneración se la denomina sueldo el cual lo cobrar de forma mensual.

4.1.8. Para Germán Vásquez el Empleador "*Es la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual el trabajador ejecuta la obra*

[10] MOSCOSO Chamaidán, Sandra, Ab., "LEGISLACIÓN LABORAL Y COOPERATIVISMO", Ediciones Holguín S.A. Guayaquil 2003, pág.47

[11] AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., "DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR", Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005, pág.96

a quien presta el servicio. Nótese que empleador puede ser tanto una persona natural, como una entidad o una empresa."[12]

A mi modo de entender diré que el empleador puede ser una persona natural mayor de edad o jurídica, de cualquier índole como una entidad o empresa, a quien el trabajador presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración, al empleador se lo puede también denominar empresario.

En los casos para realizar los contratos de las personas jurídicas como empresa o para que se han representados dentro de un juicio laboral, lo podrán hacer sus representantes.

Según el Dr. Jorge Vásquez López, en su obra Derecho Laboral Ecuatoriano define El Representante del Empleador: "*Representante es quien ostenta una calidad o facultad para realizar ciertos actos o contratos o actuar a nombre de una persona en virtud de la designación o declaración de voluntad echa por aquella. De esta manera una persona en virtud de la representación sustituye a otra en la ejecución de actos o contratos y en el establecimiento de derechos y obligaciones*."[13]

Según mi criterio se considera representante legal a la persona que a nombre del empleador desempeñando cargos de dirección, gerencia, administración, etc. Es fundamental tener en cuenta quienes son los representantes de los patronos pues

[12]VÀZQUEZ Galarza, Germán, "LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA", Edición Vigesimoséptima, Editorial Ecuador, Quito / 2004, pág.75

[13]VASQUEZ López, Jorge Dr., "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.141

las resoluciones que tomen dentro de la relación laboral puede acarrearle en conflictos de carácter jurídicos al empleador, además el representante legal dentro de la relación laboral es solidariamente responsable conjuntamente con el empleador, en casos de litigios judiciales, o reclamos de índole laboral, que llegaran a presentar los trabajadores en contra de la empresa donde presta sus servicios.

4.1.9. Según el Dr. Colón Bustamante, dentro de su obra Manual de Derecho Laboral cuarta edición, (pág. 101) dice: Remuneración "*Es la cuantía que recibirá el trabajador y la forma de pago, sea por suelo, en forma mensual, por jornal, en forma diaria, semanal u otra modalidad*"[14]

Debo indicar que la remuneración es la compensación en dinero o en especias que percibe el trabajador por los servicios lícitos o labor que realiza para su empleador, la remuneración que el trabajador percibe puede ser de forma diaria, semanal, quincenal, mensual o de la forma como se haya pactado entre las dos partes en el contrato de trabajo.

4.1.10. El Dr. Colón Bustamante en su obra Manual de Derecho Laboral define al Despido Intempestivo 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, produce sanciones de carácter económico*

[14] BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.101

para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral."[15]

Podemos manifestar que el despido intempestivo hace mención a la separación del trabajador de la relación laboral si causa alguna de forma atípica por parte del empleador, sin respetar las disposiciones legales que contempla el código de Trabajo en caso de terminar el contrato de trabajo, el despido intempestivo ocasiona al empleador sanciones económicas a favor del trabajador, por haber irrespetado los derechos fundamentales que les asisten tales como la estabilidad y continuidad laboral.

Según el docente de la universidad San Francisco de Quito Dr. Mario Chávez considera que el despido intempestivo "*Viene a constituirse por tanto, en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente. La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la Ley, origina sanciones de tipo económico, (…)*."[16]

De la misma manera el tratadista Ecuatoriano Dr. Mario Chávez hace referencia del despido intempestivo que es la violación al régimen laboral, y principios

[15] BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.336

[16] VASQUEZ López, Jorge Dr., "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.59

fundamentales de la clase trabajadora entre los cuales está la estabilidad y continuidad laboral, sin tomar lo que establece el Código de Trabajo donde de modo claro promulga las causales para la terminación del contrato de trabajo, es por este motivo los empleadores son sancionados económicamente a indemnizar a sus trabajadores.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Historia del Trabajo

En sus inicios el trabajo era colectivo, donde las tierras eran propiedad en común de todos los que trabajaban en las mismas, lo cual se mantuvo por muchos años. Con la esclavitud que apareció en roma, las casas privilegiadas poseían hombres como esclavos, los cuales trabajan para sus “amos”, sin recibir a cambio ningún salario, además de ser explotados y tratados como cosas, estos podían ser comprados o vendidos, inclusive sus amos podrían disponer de sus vidas cuando así lo quisieran. Este régimen de esclavismo se mantuvo por miles de años con lo que surgió el sistema feudal.

En el feudalismo, los antiguos esclavos, los colonos y los campesinos libres, pasaron a convertirse en “vasallos”, quienes entregaban gran parte de sus cosechas a los feudales, y sin recibir remuneración alguna, los feudales a cambio de esto les brindaban protección.

Con el desarrollo industrial surge el sistema capitalista, donde la invención de nuevas máquinas cambian por completo el sistema de trabajo, la mano de obra empieza a ser remplazada por las máquinas, la explotación de los trabajadores se ve marcada con el exceso de horas de trabajo, los salarios insuficientes, y el abuso en la relación

de trabajo, creando la plusvalía, lo que provoco la sublevación de las clases obreras en contra de los empresarios.

Desde el inicio del régimen esclavista se puede apreciar que la explotación a la clase trabajadora aún sigue en marcha hasta los actuales momentos es decir en el régimen capitalista por lo que se han venido vulnerando sus derechos fundamentales que les asisten como tal a los trabajadores.

4.2.2. El Despido Intempestivo

El Dr. Mario Chávez Salazar en su libro expresa, Que Debe Entenderse por Despido Intempestivo, y claramente dice "*Nuestro Código del Trabajo no conceptúa de manera expresa lo que se ha entenderse por tal. Apenas contiene disposiciones que de una manera vaga hacen alusión a esta figura jurídica; tal es el caso de los artículos 17 inciso cuarto y 192 (…).*"[17]

Es importante la acotación que realiza el Dr. Chávez al mencionar que en nuestra Legislación Laboral no contempla un concepto claro preciso y amplio, en relación al despido intempestivo, lo que sería fundamental tanto para trabajadores y empleadores; que el despido intempestivo es una forma ilegal y atípica de terminar la relación laboral. En lo que relativo al artículo 17 inciso cuarto del Código de Trabajo

[17] CHAVEZ Salazar, Mario Dr., "EL DESPIDO INTEMPESTIVO", Edición Segunda, Impreso por "CREATIVIDAD en el arte Gráfico" Quito-Ecuador. 2007. pág. 102

se refiere a los contratos de temporada los mismo que gozan de alguna manera estabilidad laboral, por cuanto los empleadores que lo celebren con los trabadores este tipo de contratos están obligados a volver a contratar a estos trabajadores por otra temporada, caso contrario se considerara como despido intempestivo.

De igual forma el artículo 192 del Código de Trabajo se refiere al cambio de ocupación que un trabajador tenga que tolerar por orden de empleador sin consentimiento del trabador se entenderá como despido intempestivo, aun cuando este cambio no conlleve rebaja de la remuneración.

El profesor Jorge. E. Guzmán López en su obra Estabilidad Laboral y Despido manifiesta: "*Nuestro Código del Trabajo no trae una definición del despido intempestivo. Como ocurre con muchas otras instituciones jurídicas, la ley positiva se refiere a ella como que su definición sobrara. Realmente se podría decir que si el artículo 169 establece las causas de la terminación de la relación de trabajo, todas las demás formas que no están allí contempladas, se podrían calificar de despido intempestivo.*"[18]

El profesor Jorge Guzmán de manera lógica afirma que nuestro Código de Trabajo Ecuatoriano no contiene un concepto de que se debe entender por despidió intempestivo, al contrario de otros instituciones jurídicas que si definen conceptos

[18] GUZMAN López, Jorge E., "ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDO", Editorial Jurídica LYL , Guayaquil. 2011. pág. 118

claros, el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 169 detalla con claridad y precisión las causales legales establecidas en el código para la terminación de contratos de trabajo, cabe mencionar que en estas causales no contempla al despido intempestivo como una forma de terminar la relación laboral, por tanto el despido intempestivo es una forma atípica e ilegal de terminar el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador.

4.2.3. La Naturaleza Jurídica del Despido

"El despido es catalogado por la ley como una forma rescisión, estos es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales."[19]

El despido está considerado por la ley como una cancelación, es el acto unilateral del patrono para la terminación el contrato de trabajo, el despido representa la separación, la culminación de la relación laboral, en mucho de los casos ni siquiera existe una causa justa para la terminación de la relación laboral, es por este motivo que el trabador en la mayoría de casos tiene que demandar y acudir antes los jueces de trabajo, cabe mencionar que el despido intempestivo dentro de un juicio laboral

[19] L. Néstor, De Buen, "DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa, Tomo Segundo, Vigésima Tercera Edición, México 2012, págs. 80

debe ser probado con precisión, en qué condiciones sucedió el hecho, el tiempo y el lugar que aconteció el despido del trabajador, para que mediante una resolución el juez le ordenen a su empleador el pago por indemnización por todo el tiempo de trabajo cuando este ha sido despedido intempestivamente,

4.2.4. Los Principios Fundamentales del Despido

"*El despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Este podría expresarse de la siguiente manera: el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. El despido, entonces, destruye, a nivel personal o individual el derecho al trabajo.*"[20]

Según mi apreciación el despido es la violación al régimen laboral, y principios fundamentales de la clase trabajadora entre los cuales está la estabilidad y continuidad laboral, es por este motivo que los empleadores son sancionados económicamente, por no cumplir con las causales establecidas en la ley para la terminación del contrato laboral. Siendo el Estado el ente encargado de garantizar el derecho al trabajo, tiene que precautelar que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados por los empleadores, en este caso de que no se sigan despidiendo de manera intempestiva a la clase trabajadora, privándoles de poder

[20] L. Néstor, De Buen, "DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa, Tomo Segundo, Vigésima Tercera Edición, México 2012, págs. 81

satisfacer sus necesidades básicos para él y toda su familia como: alimentación, salud, estudios, vivienda etc., toda persona tiene derecho al trabajo sin distinción alguna.

4.2.5. El Despido Como Facultad del Empleador

"El despido es una de las causas de extinción del contrato de trabajo más trascendente, cuyo origen reside en la voluntad del empleador. La facultad de despedir pues, forma parte del ejercicio del poder de dirección y organización que ostenta el titular de la organización. El despido puede ser de carácter individual o colectivo."[21]

Según mi deducción el despido intempestivo es la separación del trabajador de la relación laboral si causa alguna de forma atípica por parte del empleador, sin respetar las disposiciones legales que contempla el código de Trabajo en caso de terminar el contrato de trabajo, el empleador tiene la facultad dentro de su empresa de despedir a cualquier trabador que prestes sus servicios, esta facultad no le exime de responsabilidades para con sus trabajadores ni de indemnizaciones, el empleador puede despedir a sus trabajadores ya sea de manera individual o colectiva.

[21] HARO, Carranza, Julio E., "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", Editorial Ediciones Legales, Primera Edición, Enero 2010, Perú pág. 345.

4.2.6. El Despido Individual

> *"De acuerdo a la ley laboral, el empleador puede despedir a un trabajador siempre y cuando se acredite la existencia de causa justa señalada en la ley. La causa justa es relacionada con la capacidad y con la conducta del trabajador.*
> *Las causas relativas a la capacidad del trabajador están relacionadas con las facultades físicas y mentales para desarrollar el trabajo, así como también con el rendimiento deficiente y la negativa a someterse a exámenes médicos.*
> *Las causas relativas a la conducta del trabajador están relacionadas con las llamadas faltas graves, que son infracciones a sus deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, que hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral. "*[22]

Según mi criterio todo empleador está en la capacidad de despedir a un trabajador de acuerdo al régimen laboral, pero hay que tener muy en cuenta que debe existir primeramente una causal decretada dentro de la ley para que el empleador este autorizado para hacerlo, en los casos que la capacidad del trabajador para desempeñas sus actividades laborales dentro de la empresa no sean las más adecuadas, de la misma forma otro causal seria el comportamiento del trabajador al cometa faltas graves con relación a sus labores de trabajo cotidianas, si se cumple con lo que determina la ley no se estaría incumpliendo con de la relación laboral.

En relación a este tema nuestro Código de Trabajo de modo claro determina los procedimientos legales que se debe seguir cuando el empleador considere que el

[22] HARO, Carranza, Julio E., "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", Editorial Ediciones Legales, Primera Edición, Enero 2010, Perú pág. 345.

trabajador no está cumpliendo a cabalidad su trabajo y desee despedir al trabajador y dar por terminad el contratado laboral, el empleador puede solicitar el visto bueno a la autoridad pertinente en casos que el trabajador cometa faltas injustificadas, indisciplina, por inaptitud manifiesta, por no acatar las medida de seguridad dentro de la empresa, en cualquiera de estos casos se puede presentar el visto bueno y solicitar la suspensión inmediata del trabajador, para que después de que este trámite sea aceptado por la autoridad competente sede por terminado la relación laboral.

4.2.7. Principio de Estabilidad y Continuidad en la Relación

> *"Este principio establece que luego del periodo de prueba, el contrato queda renovado hasta completar el año de estabilidad y luego es indefinido. La terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo u abandono del trabajo. El Trabajador con su actuación dentro del centro laboral, va adquiriendo conocimientos, se capacita, y en cierta forma se va ganando el derecho de continuar con esa función, se gana el puesto. Si no ha incumplido en sus tareas y obligaciones, si el empleador no ha encontrado causa justa para su separación, el empleado tiene derecho a seguir laborando en su puesto de trabajo. (...). La estabilidad del trabajador tiene otras normas de protección para evitar que ésta se vea afectada, y cuando en contra de ésta el empleador procede unilateralmente, le sanciona con el pago de indemnizaciones de tipo económico. El despido intempestivo y el irrespeto a la garantía sindical, o la falta de observancia del plazo fijo, son sancionados con indemnizaciones."*[23]

[23]VASQUEZ López, Jorge Dr., "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.59

El Principio de Estabilidad y Continuidad en la Relación laboral, se deberá considerar como un derecho que el trabajador adquirido luego de haber culminado su contrato a prueba, el mismo contrato queda renovado a contrato por tiempo fijo por un año, dentro de este año el trabajador gozara de estabilidad laboral, posteriormente si el trabajador sigue desempeñando sus actividades dentro de la mismas empresa o para el mismo empleador, este contrato se convierte automáticamente en contrato indefinido, por lo tanto el trabajador tiene derecho a gozar de estabilidad laboral que garantiza la Ley, si el trabajador es despedido de forma unilateralmente, sin motivo alguno, este acto se convierte en despido intempestivo lo cual acarrea que el empleador pague una indemnización económica a su trabajador por todo el tiempo que ha prestados sus servicios laborales.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. El Derecho al Trabajo enfocado en la Constitución

La Constitución es la Carta Magna del Estado, es la que rige el ordenamiento jurídico y todas las leyes, decretos, ordenanzas y reglamentos, de una nación de tal forma que ninguna disposición legal puede estar sobre la Constitución, por tal razón cualquier norma que se dictamine en contra será nula.

La Constitución de la República del Ecuador es la ley suprema del estado, la misma que contiene los derechos fundamentales que a todas las personas ampara sin distinción alguna nos ampara.

Artículo 10 CRE.-Titulares de Derechos.- "*Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozaran de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales*."[24].

Nuestra Constitución de la República del Ecuador es muy amplia por lo que hace mención que todas y todos los ciudadanos tenemos derechos sin distinción alguna, de gozar todos los derechos y garantías constitucionales y en sí de los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.

[24]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.8

Artículo 11 CRE.- Principios para el Ejercicio de los Derechos, **Numeral 3 Inciso Primero**.- "*Los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte*."[25]

Todos los derechos y garantías que nos amparan nuestra Carta Magna y así también los tratados internacionales de derechos humanos deben ser aplicados de forma inmediata por parte de todos los servidores del sector público, administrativo o judicial.

Artículo 33 CRE.- Derecho al Trabajo.- "*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.*"[26]

Nuestra Constitución menciona que el trabajo es un derecho y un deber social generador de la economía, el Estado es el ente que garantiza a las y los trabajadores a una vida digna con remuneraciones justas por su trabajo realizado, mimos que deberán cumplir su trabajo dentro de un ambiente sano y equilibrado, de igual forma

[25]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.9
[26]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.20

el trabajo deberá ser escogido de una manera libre sin presión alguna.

El Estado precautelará que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados por los empleadores, en este caso de que no se sigan despidiendo de manera intempestiva a la clase trabajadora, privándoles de poder satisfacer sus necesidades básicas, toda persona tiene derecho al trabajo sin distinción alguna.

Artículo 66 CRE.- Derechos de Libertad.- "*Se reconoce y se garantirá a las personas:* ***Numeral 17*** *El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (…).*"[27]

De la misma forma nuestra Constitución menciona que ninguna persona por ningún motivo será obligado a realizar trabajos gratuitos u obligatorios a menos que la ley así lo establezca.

Artículo 325 CRE.- Derecho al Trabajo.- "*El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores*."[28]

[27]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.47,51

[28]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.215

Nuestra Constitución es muy clara razón por la cual el art. 325 hace mención que quien garantizara el derecho al trabajo será el Estado, así también reconocerá las modalidades de trabajo tales como la relación de dependencia es decir cuando una persona trabaja baja los órdenes y subordinación de un empleador; y, autónomas aquel trabajador independiente, siendo un ente productivo y positivo para el crecimiento económico de la sociedad.

Artículo 326 CRE.- Principios.- "*El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

1. *El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*

2. *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*

4. *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*

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

6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (…).*

10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente (…).”*[29]

Los principios del Derecho de Trabajo menciona que el ente encargado de garantizar empleo para combatir el desempleo, todos los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intocables y todo lo que sea contrario será considerado nulo, es así que al existir duda en las leyes y reglamentos concernientes al aspecto laboral las autoridades encargadas de administrar justicia tienen que aplicar el principio INDUVIO PRO OPERARIO es decir lo más favorable para el trabajador.

Así también todo trabajo deberá ser pagado conforme a lo que trabajen, garantizando a todo trabajador el derecho a desempeñar sus labores de trabajo en lugares donde garanticen su salud de forma plena, conservando las suficientes medidas de seguridad para proteger la integridad física de la clase trabajadora, es por este motivo que todo trabajador que sufra algún accidente de trabajo luego de su convalecencia tiene derecho de reincorporase a su puesto de trabajo conforme así lo determina la ley; en los casos de divergencia entre trabajador y patrono se optara por llegar a convenios por medio de conversaciones de carácter social; en los conflictos jurídicos entre empleador y trabajador se puede llegar a transar siempre y cuando no

[29]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.215, 216, 217

conlleve renuncia de derechos, dicha transacción se la realizará frente a la autoridad administrativa o juez competente.

Artículo 327 CRE.- Relación Laboral Bilateral y Directa.- "*La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.* ***Inciso Segundo*** *Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (…).*"[30]

Dentro de la relación laboral no debe existir intermediarios por lo tanto la relación laboral deberá ser bilateral y directa, para garantizar los derechos de los trabajadores se eliminó la tercerización y la intermediación laboral en las ocupaciones normales de una empresa. Se prohíbe la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

Artículo 328 CRE.- Remuneración.- Inciso Primero "*La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimento (…).*

[30]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág. 218

Inciso Quinto *Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.*

Inciso Sexto *Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables (…).*" [31]

La remuneración de los trabajadores debe ser justa, con la finalidad de que pueda solventar al menos sus necesidades básicas, la remuneración es inembargable excepto para el pago de pensiones alimenticias; en casos de indemnizaciones laborales a favor del trabajador, formará parte todo lo que perciba el trabajador puede ser en dinero, en servicio o en especies, lo que perciba por trabajos extraordinarios y suplementarios, a excepción de las utilidades, los viáticos y las remuneraciones adicionales.

[31]CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.218, 219, 220

Artículo 332 CRE.- Derechos Reproductivos de las Personas Trabajadoras.- "*El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.*" [32]

El Estado es el llamado a velar y garantizar el cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora en sus lugares de trabajo, mismos que deben cumplir con todas las medidas de seguridad para proteger el estado de salud e integridad física de los trabajadores, asegurando la estabilidad laboral, sin ninguna clase de restricción a la mujer embarazada, prohibiéndose la discriminación y el despido por encontrarse en estado de gestación.

4.3.2. El Derecho al Trabajo enfocado en los Convenios Internacionales

Los Convenios Internacionales son tratados, acuerdos o pactos celebrados entre dos o varios Estados, por medio de los cuales se crean obligaciones de carácter jurídico, los convenio internacionales tienen vigencia en nuestro país y forman parte de la legislación nacional cuando hayan sido firmados por el representante del Estado

[32] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.222

Ecuatoriano, aprobados por el Congreso o en este caso por la Asamblea Nacional, ratificados por el Presidente de la República del Ecuador y publicados en el Registro Oficial.

4.3.3. El Derecho al Trabajo según la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.

Artículo 23.- En sus numerales:

"*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (…)."[33]

Acorde como lo determina la Declaración Universal de los Derechos Humanos todas las personas tienen derecho al trabajo, libremente escogido, dentro de un ambiente sano y saludable; los países miembros de este tratado deben erradicar el desempleo;

[33] Declaración Universal de los Derechos Humanos http://www.un.org/es/documents/udhr

los trabajadores percibirán una remuneración acorde al tiempo de trabajo que laboren es decir a igual trabajo igual remuneración para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

4.3.4. El Derecho al Trabajo según la DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948.

Derecho al Trabajo y a una Justa Retribución Artículo.- XIV. "*Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permita las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tienen derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.*"[34]

Conforme establece la Declaración Americana de los Derechos y Deberes Del Hombre toda persona tiene derecho al trabajo, elegido de forma independiente y que le brinde la posibilidad de demostrar sus habilidades y destrezas para el desempeño del mismo. Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario que le posibilite satisfacer todas sus necesidades elementales tanto del trabajador como de toda su familia.

[34] Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre http://es.wikisource.org/wiki/Declaración_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre

4.3.5. El Derecho al Trabajo según el PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Artículo 6. Numeral 1. "*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*"[35]

El Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales establece que todos los países que formen parte de este Convenio Internacional garantizan a toda persona el derecho al trabajo como una de las formas de ganarse la vida, libremente seleccionado, los países que sean miembros de este Tratado Internacional velaran para que se cumplan sus derechos.

4.3.6. El Derecho al Trabajo según el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR" Adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados

[35] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm

Americanos, en su décimo octavo periodo ordinario de sesiones, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.

Artículo 6. Derecho al Trabajo.- en sus numerales:

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

2. Los Estados partes se comprometen adoptar las medidas que garanticen plena afectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitaciones técnico-profesionales, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo."

De la misma forma el PROTOCOLO DE SAN SALVADOR hace referencia al derecho que tenemos todos como es el trabajo, los estados partes se comprometerán a garantizar este derecho así también se comprometerán ejecutar programas para una adecuada atención familiar en especial con las mujeres en estado de gestación.

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Literal d) "*La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las*

características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional." [36]

Entonces al estar considerado el trabajo como un derecho se garantizará la estabilidad laboral y que al existir un despido infundado del trabajador se le indemnizara de conformidad con la ley de cada país que forme parte del presente Convenio o Tratado Internacional.

El juez aplicará de forma directa e inmediata las normas previstas en los instrumentos de derechos humanos y garantizar el derecho a la permanencia en el puesto de trabajo y no solo una justa compensación o retribución económica, lo cual agudiza el problema social.

4.3.7. El Derecho al Trabajo enfocado en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la principal fuente del derecho del trabajo y regula las relaciones en el campo laboral, entre los trabajadores y empleadores, procurando que los derechos de los trabadores sean respetados y se cumplan acorde a lo establecido en este cuerpo legal.

Nuestro Código de Trabajo se encuentra conformado por un conjunto de leyes

[36] Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html

laborales coordinadas, el código de trabajo aunque no es la única fuente, constituye la principal fuente del Derecho Labor, nuestro código de trabajo se encuentra en vigencia desde el año de 1938 fue promulgado en el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo.

Artículo 2 CT.- Obligatoriedad del Trabajo.- "*El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.*"[37]

El trabajo viene a constituirse en una responsabilidad tanto moral, cívica y jurídica del hombre a trabajar y únicamente es obligatorio en los casos prescritos en la Constitución y las leyes. Es un derecho al cual todas las personas tienen acceso, por ende el trabajo más que una obligación es un deber moral de toda persona para contribuir de esta forma el desarrollo de la sociedad.

Artículo 3 CT.- Libertad de Trabajo y Contratación.- "*El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labro lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley (…).*

Inciso Tercero *En general, todo trabajo debe ser remunerado.*"[38]

---

[37]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.13
[38]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.13

Todas las personas tienen derecho al trabajo, así también son libres de desempeñar su fuerza de trabajo en lo que él desea pero en ningún momento regalara su fuerza de trabajo ya que a cambio de este recibirá una remuneración justa y de conformidad con lo que establece la Ley.

Todas las personas son libres de escoger en donde prestar sus servicios laborales para que puedan desenvolverse de mejor manera y obtener mejores ingresos a favor de él y su familia. Siempre que este trabajo sea licito y este aprobado por la ley. Ninguna persona podrá ser obligada a prestar sus servicios laborales sin remuneración alguna o trabajos forzosos.

Artículo 4 CT.- Irrenunciabilidad de Derechos.- *"Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario."*[39]

Todos los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en las constitución y ratificados en el código de trabajo son irrenunciables y se considera nulo todo lo estipulado en contra, el trabajador por ningún motivo puede permitir la renuncia de sus derechos y mucho menos obligar a la renuncia de dichos derechos, entre los cuales el trabajador no podrá renunciar a la afiliación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), al cobro de utilidades que genera la empresa, vacaciones anuales, a recibir el pago por concepto de horas suplementarias de la misma forma a percibir el pago de remuneraciones adicionales

[39] CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.13

como la decimotercera y decimocuarta remuneración, nadie puede obligar al trabajador que renuncie a sus derechos que le confiere la Ley.

Artículo 5 CT.- Protección Judicial y Administrativa.- "*Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.*"[40]

Todo funcionario del ámbito administrativo y judicial tiene la responsabilidad de velar por la protección de los trabajadores brindando una debida atención y garantías a sus derechos como así lo estipulan las leyes protectoras de los trabajadores en general.

Artículo 7 CT.- Aplicación Favorable al Trabajador.- "*En caso de dudad sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.*" [41]

Los jueces quienes son los encargados de administrar justicia, y los funcionarios administrativos dentro de un litigio laboral, cuando exista alguna duda sobre el alcance de una norma siempre tendrán que dictaminar la que fuere más favorable al trabajador, por ser este el sujeto más débil dentro de la relación laboral.

---

[40]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, págs.13,14
[41]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.14

Artículo 36 CT.- Representantes de los Empleadores.-Inciso Primero "*Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador*"[42]

Los empleadores dentro de su empresa pueden tener personas que realicen los cargos o funciones de directores, gerentes, administradores, etc., quienes serán solidariamente responsables en casos de existir alguna contienda, litigio o disputa legal en materia laboral.

Artículo 41 CT.- Responsabilidad Solidaria de Empleadores.- "*Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajado.*"[43]

Al existir dos o más empleadores, condueños de una misma empresa, están en la obligación solidaria de cumplir con todos los derechos de los trabajadores como así lo estipula las leyes que los amparan a los mismos.

[42]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.22
[43]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.23

Artículo 79 CT.- Igualdad de Remuneración.- *"A trabajo igual corresponde igual remuneración (…)."*[44]

Todo persona que preste sus servicios lícitos y personales tendrá derecho a lo estipulado en el presente artículo como es a igual trabajo igual remuneración.

Artículo 153 CT. Protección a la Mujer Embarazada.-*"No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora (…)."*[45]

La protección es el conjunto de medidas empleadas por un sistema protector a favor de las mujeres en estado de embarazo para su defensa y ayuda, razón por la cual no se podrá dar por terminada la relación laboral existente por ningún motivo de una mujer en estado de gestación.

Artículo 169 CT. Causas para la Terminación del Contrato Individual.- *"El contrato individual de trabajo termina:*

1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato;

2.- Por acuerdo de las partes;

3.- Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato; 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica

---

[44]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.39
[45]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.61

contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

5.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9.-Por desahucio."[46]

Al hablar de causa de terminación del contrato individual de trabajo, el mismo que es un acuerdo de voluntades, que se obligan entre sí, el código es muy claro al mencionar que las causas son las siguientes:

1.- Por las causas establecidas en el contrato

2.- Por acuerdo de las partes

3.- Por la conclusión de la obra

4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad

6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo

7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código que se refiere al Visto Bueno.

8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

[46]CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.68

9.- Por desahucio, aviso de terminación de un contrato de trabajo.

Artículo 188 CT.- **Indemnización por despido intempestivo.-**"*El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:*

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente en un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerara como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores."[47]

Nuestro Código Laboral en lo referente a Indemnización por Despido Intempestivo, determina la indemnización que debe percibir y que tiene derecho el trabajador que sea despedido de forma intempestiva por parte de su empleador:

[47] CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, págs.74,75

El trabajador que haya prestados sus servicios hasta tres años, tiene derecho de percibir una indemnización equivalente tres meses de remuneración; en caso de que el trabajador hubiere prestados sus servicios por más de tres años tiene derecho a un equivalente de una remuneración por cada año de servicio, este valor no podrá superar veinte cinco meses de remuneración.

Para poder realizar dicho cálculo se tendrá encuentra como base la última remuneración que el trabajador percibía al momento del despido, incluidas también las bonificaciones que estipula el artículo 185 del Código de Trabajo.

En caso de trabajo a destajo, se calculara teniendo encuentra la remuneración mensual a base del proporcional que percibió el trabajador en el año anterior al despido; si el trabajador no ha llegado al año de servicio se calculara por el tiempo que ha trabajado.

En el caso de los trabajadores que han cumplido veinte años y menos de veinticinco de trabajo de forma consecutiva e interrumpidamente, también tiene derecho de percibir la parte proporcional de la jubilación patronal.
Solamente podrán ser mejoradas las indemnizaciones de este artículo por mutuo consentimiento de las partes.

Los empleadores que decidan dejar por escrito su voluntad de dar por terminado de forma unilateral la relación laboral sin motivo alguno, la autoridad competente que

conozca del despido, ordenara que el empleador comparezca a la Inspectoría de Trabajo, de ratificarse en el despido, dentro de las cuarenta y ocho horas deberá realizar el depósito total del volar que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización por despido.

El empleador que no confirme el despido del trabajador que conste en el referente en el momento de presentar ante la autoridad pertinente, o negare que dicho escrito donde consta el despido no es de su autoría o de su representante legal, se ordenara la reincorporación a sus labores de forma inmediata al trabajador.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARATIVA

Análisis Comparativo del Código de Trabajo Ecuatoriano en relación al despido intempestivo con el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, Régimen Laboral Argentino Ley de Contrato de Trabajo y el Código de Trabajo Paraguayo.

4.4.1. En Colombia El Código Sustantivo del Trabajo. En su artículo 64. Sobre la Terminación Unilateral del Contrato sin Justa Causa manifiesta lo siguiente:

> "***1.*** *En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*
> ***2.*** *En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.*
> ***3.*** *En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*
> ***4.*** *En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:*
> *a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;*
> *b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;*
> *c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los*

años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

***PARAGRAFO TRANSITORIO**. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5o. del artículo 8o. del Decreto - ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.*

***5.** Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.*

***6.** No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura."*[48]

En la legislación Colombiana en lo relacionado a la terminación unilateral del contrato sin justa causa establece lo siguiente:

Que en todo contrato se dispone que contenga una resolución por incumplimiento, lo que genera una indemnización de lucro cesante y daño emergente, a la parte responsable.

[48] Código Sustantivo del Trabajo – Colombia 2011
http://www.lared.com.co/kitdeherramientas/casoslaborales/codigolaboral/codigolaboral.asp

En los casos de terminación del contrato de forma unilateral sin justa causa, que sea comprobado el empleador deberá cancelar a su trabajador una indemnización como se señala a continuación:

En los contratos a termina fijo.- la indemnización será un valor de los salarios que faltaren para la culminación del contrato, en los casos de obra o de labor contratada, la indemnización no podrá ser menor a 15 días.

En los contratos a tiempo indefinido.-la indemnización será la siguiente:

a). El trabajador que hubiere laborado por un lapso no mayor de una año, recibirá por indemnización 45 días de salario.

b). El trabajador que hubiere laborado más de un año continuo y menos de cinco, recibirá por indemnización 15 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.

c). El trabajador que hubiere laborado cinco o más años de servicio continuo y menos de diez, recibirá por indemnización 20 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.

d). El trabajador que hubiere laborado diez o más años de servicio continuo, recibirá por indemnización 40 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.

Parágrafo Transitorio.- Los trabajadores que tengan diez o más años de trabajo continuo, al momento de que entre en vigencia la presente ley, seguirán amparados al régimen anterior, excepto el trabajador que se acoja al nuevo régimen.

En caso de que el trabajador sea quien dé por terminado el contrato de forma intempestiva sin causa justa, tendrá que indemnizar al empleador correspondiente a

30 días de remuneración, Pudiendo el empleador descontar el total de la indemnización de valores adeudados al trabajador por concepto de prestaciones sociales, valor que puede ser depositado ante el juez.

En caso de que las partes decidan rehacer el contrato en las mismas condiciones establecidas antes de la terminación laboral. No proceden las indemnizaciones establecidas en este artículo.

4.4.2. En Argentina La Ley de Contrato de Trabajo. En su artículo 245. Acerca de la Indemnización por Despido sin Justa Causa. Establece lo siguiente:

> "*En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.*
> *Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.*
> *Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.*
> *Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que*

pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.
El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo."[49]

En el régimen laboral argentino dentro de la Ley de Contrato de Trabajo en lo concerniente a la indemnización por despido sin justa causa dispone:

Que en los casos por despido sin justa causa por parte del empleador, debe cancelar al trabajador una indemnización correspondiente a un mes de remuneración por cada año de servicio o proporcional mayor de tres meses, para lo cual deberá obtener como base la mejor remuneración mensual obtenida por parte del trabador durante el tiempo de trabajo o ultimo año en caso de que esta remuneración sea menor.

En el Convenio Colectivo de trabajo la base no podrá superar el correspondiente de tres veces el valor mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones, en el instante del despido. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es el encargado de determinar y difundir el promedio resultante conjuntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

A los trabajador separados del convenio colectivo el límite establecido en el parágrafo anterior será el convenio ajustable al lugar donde preste sus servicios laborales o al convenio que sea más favorable, en caso de existir más de uno.

A los trabajadores que ganen por comisión o salario variable, se aplicara el convenio que les corresponda o aquel aplicable a la empresa, si este es más favorable.

[49] Ley de Contrato de Trabajo Ley Nº 25.877 – Argentina
http://www.argentina.gov.ar/argentina/portal/paginas.dhtml?pagina=156

El valor de la indemnización no podrá ser menor a un mes de salario calculado sobre la base del primer parágrafo.

4.4.3. En Paraguay El Código de Trabajo. En su artículo 91. Acerca de la Indemnización por Despido sin Justa Causa. Dispone lo siguiente:

> "*En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente.*
> *En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior; si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.*
> *Art. 92. El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:* ***a)*** *el importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;* ***b)*** *la indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y* ***c)*** *la continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo."* [50]

Dentro del Código de Trabajo paraguayo en su artículo pertinente se encuentra establecido en caso de que el empleador de por terminado el contrato laboral sin

[50] Código del Trabajo – Paraguay
http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm

causa justa, aunque este haya mediado con el trabajador deberá pagar independizar al trabajador un valor correspondiente a 15 días de trabajo por cada año de servicio o el proporcional de seis meses, que será calculado acorde al literal b) del artículo 92.

Las indemnizaciones estarán regidas por las siguientes disposiciones:

a) Los valores recibidos por parte del trabajador no podrán ser envergados, sesionados o vendidos, o compensados, solamente en caso de pensiones alimenticias la mitad de lo percibido.

b) Para realizar el cálculo de las indemnizaciones se realizara en base al promedio de remuneraciones que estaba percibiendo el trabajador durante los últimos seis meses de vigencia del contrato, o el proporcional del tiempo menor.

c) Los casos en los cauceles no se estima interrumpida la continuidad de trabajo son: por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y las demás que contempla este Código.

En Colombia, Argentina, Paraguay y Ecuador en lo referente al despido intempestivo, dentro de las legislaciones anteriormente citadas en referencia al campo laboral ninguna de estos preceptos contienen una definición de modo claro y preciso a que se refiere el despido intempestivo, y en qué casos precisos se debería entender como despido intempestivo por parte del empleador en contra del trabajador.

En la República de Colombia dentro del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64, al igual que el Código de Trabajo Paraguayo en su artículo 91, solamente

constará las indemnizaciones que deberán cancelar los empleadores a sus trabajadores en los casos que estos sean despedidos de sus lugares de trabajo sin justa causa y den por terminado de manera unilateral por parte de los empleadores los contratos de trabajos.

En el Estado de Argentina dentro de la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 245, de la misma forma únicamente contiene las indemnizaciones que le corresponden al trabajador en caso de que este sea despedido por parte de su empleador sin justa causa.

En nuestro país en el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 188 considera de igual modo las indemnizaciones que debe cancelar a su trabajador por todo el tiempo de servicio en caso de que este sea despedido de manera intempestiva por parte del empleador, estas indemnizaciones serán calculadas en base a la remuneración que el trabajador estuviere percibiendo en el momento que fue despedido.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales Utilizados

Los materiales que fueron destinados para la elaboración del presente trabajo investigativo son libros, obras de diferentes autores y recosidos tratadistas, gacetas judiciales, diccionarios jurídicos, que me permitieron recoger una amplia bibliografía para la presente tesis, otros materiales que fueron empleados son: Computadora, internet, impresora, flash memory USB, copiadora, suministros de oficina, papelería, anillados, empastados, celular, y todos aquellos elementos que facilitaron realizar la presente investigación.

5.2. Métodos

a) Método Científico.-El método científico es el mecanismo que nos conlleva al estudios de las formas que permiten la aplicación de la realidad tal como es ella, en su esencia y las conexiones internar y que facilitan al investigador tomar posesión de las leyes que rigen el proceso de desarrollo de distintos fenómenos, con el empleo del método científico con aspecto fundamental nos permitirá tener éxito en las actividades para el logro de sus metas. La actividad científica tiene su fundamentación en la manera que se conoce, y en el conjunto de procedimientos de los cuales se sirve el científicos para tales efectos, con lo cual asimila objetivamente

la realidad. Para la elaboración del presente proyecto investigativo me serviré de los siguientes métodos:

b) Método Inductivo.-Es un proceso que me permitió sacar conclusiones generales relativas a objetos de investigación, a partir del estudio detallado de los elementos que lo integran. El trabajo involucra el tratamiento de cada uno de los integrantes del objeto de estudio, sin excepción, estamos frente a una inducción completa.

c) Método Deductivo.- Me permitió este método emplearlo en la construcción de sistemas en conglomerados de tesis, que tiene como punto de partida, teorías que han adquirido generalidad y aceptación. Lo particular se concluye en lo general.

d) Método Histórico-Este método me permitió realizar un estudio histórico y jurídico de la problemática o tema a investigar, haciendo un análisis crítico para extraer los aspectos positivos y negativos que nos pueden servir en el esclarecimiento y antecedentes de la problemática, los criterios y doctrinas retrospectivamente expresadas en el tiempo.

e) Método Bibliográfico.-Este método me permitió la recopilación de datos que son básicos para el desarrollo de la investigación, esta recolección de documental bibliográfica con el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes, enfoques, teorías y criterios de diversos autores que tiene referencia con la problemática presentada.

f) Método Descriptivo.-Este método me permitió tener una observación actual de los hechos, fenómenos y casos Se sitúa en el presente, pero no se limita a la simple recolección y tabulación de datos, sino que hace la interpretación y el análisis imparcial de los mismos con una finalidad pre-establecida.

g) Método Empírico.- Este método me permitió considerar la veracidad de la realidad, en los hechos, cuya información es recogida en forma objetiva para analizarla, luego transformarla en conceptos.

h) Método Comparativo.- Este método me permitió realizar un análisis comparativo entre leyes laborares de diferentes países como Colombia, Argentina y Paraguay con la finalidad de encontrar similitudes, semejanzas, diferencias y tener conocimiento de que forma aplican las leyes laborales en estos países.

5.3. Procedimientos y Técnicas

En el presente trabajo investigativo, aplique las técnicas de la encuesta y la entrevista, con la finalidad de recopilar toda información necesaria para el cumplimiento del presente trabajo investigativo. Con la información recabada me permitió fundamentar la hipótesis y verificación de objetivos planteados para demostrar la problemática jurídica que existe acerca del Despido Intempestivo.

La Encuesta.- Como técnica de investigación científica, destinada a la obtención de información de diferentes personas entre las cuales fue aplicada a treinta trabajadores y a treinta empleadores de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, formulándose ocho preguntas relacionadas con la Hipótesis y Objetivos del problema que se investiga.

La Entrevista.- Como técnica de investigación científica, la misma que la desarrolle de manera directa con dos Jueces de Trabajo y cuatro Profesionales del Derecho de la Provincia de Tungurahua, el pliego de preguntas pertinentes que se realizó a los entrevistados estaban encaminadas a recopilar la información necesaria para fundamentar la contratación de la Hipótesis, la verificación de los Objetivos y la Propuesta de Reforma Jurídica.

6. RESULTADOS

6.1 Interpretación y Análisis de los Resultados

6.1.1 Interpretación y Análisis de los Resultados de las Encuestas

Dirigida a 30 Abogados de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua

PRIMERA PREGUNTA

¿Considera Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, cuando se despide a los trabajadores, se respeta el Derecho al Trabajo previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

CUADRO NRO. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	0	0%
No considera	30	100%
En parte	0	0%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 1

Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, cuando se despide a los trabajadores se respeta el derecho al trabajo establecido en la Constitución de la República del Ecuador 30 personas que constituyen 100% responde no.

Análisis.- Todos los abogados encuestados coinciden que al ser despedido un trabajador de manera intempestiva no se respeta el derecho al trabajo como lo dispone la Constitución de la República en el Art. 33 donde claramente determina que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico; en el Art. 325 se halla decretado que el Estado garantizara el derecho al trabajo en todas sus modalidades, como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores, el Estado es el ente encargo de garantizar el derecho al trabajo .

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cree Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, el despido intempestivo violenta los Convenios Internacionales del trabajo y los Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Ecuador, referentes a la estabilidad laboral?

CUADRO NRO. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si cree	24	80%
No cree	0	0%
En parte	6	20%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 2

Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar el despido intempestivo violenta los Convenios Internacionales de trabajo y los Tratados de Derechos Humanos 24 personas que constituyen el 80% responde si y 6 personas que corresponden el 20% responden en parte.

Análisis.- Gran parte de los abogados encuestados están de acuerdo que el despidió intempestivo violenta los convenios internacionales de trabajo y los tratados de derechos humanos, ya que en dentro de estos instrumentos internacionales se hallan artículos que garantizan el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, siendo el Estado ecuatoriano parte de estos convenios internacionales es el ente encargado de velar y salvaguarda que estos tratados se cumplan a cabalidad.

TERCERA PREGUNTA

¿Cree Usted, dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, que se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores cuando son despedidos de su puesto de trabajo?

CUADRO NRO. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si cree	30	100%
No cree	0	0%
En parte	0	0%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 3

Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar si dentro de las relaciones laborales en el Ecuador se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores cuando son despedidos 30 personas que constituyen 100% responde sí.

Análisis.- Todos los abogados encuestados consideran que se vulneran los derechos fundamentales de los trabadores cuando estos son despedidos por sus empleadores de sus lugares de trabajos, considerando que los derechos de la clase trabajadora son irrenunciables e intangibles, pero sin embargo los trabajadores siguen siendo despedidos de forma intempestiva por parte de sus empleadores, lo que está ocasionando que se queden sin su fuente de trabajo sin un sustento económico para poder satisfacer sus necesidades básicas no solo ellos sino también de toda su familia.

CUARTA PREGUNTA

¿Considera Usted, si el despido intempestivo es una forma atípica antijurídica de terminar la relación laboral según la legislación ecuatoriana?

CUADRO NRO. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	27	90%
No considera	3	10%
En parte	0	0%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 4

Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar si consideran que el despido intempestivo es una forma atípica antijurídica de terminar relación laboral según nuestra legislación ecuatoriana 27 personas que constituyen el 90% responden si y 3 persona equivalente al 10% responde no.

Análisis.- La mayor parte de los profesionales del derecho encuestados consideran que el despido intempestivo es una forma atípica antijurídica de terminar la relación laboral, porque consideran que el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 169 tiene establecido cuales son las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, es por eso que en los casos que un empleador despide a sus trabajadores de forma intempestiva, este acto le genera una sanción de índole económico que debe cancelar al trabajador por todo el tiempo de servicio.

QUINTA PREGUNTA

¿Cree usted que las indemnizaciones por despido intempestivo establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano son justas para el trabajador y le garantizan un medio de subsistencia hasta conseguir una nueva fuente de empleo?

CUADRO NRO. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si cree	0	0%
No cree	24	80%
En parte	6	20%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 5

Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar si las indemnizaciones por despido intempestivo que establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajo son justas 24 personas que constituyen el 80% responden no y 6 personas que corresponden el 20% responden que en parte.

Análisis.- Los abogados encuestados en su mayoría consideran que las indemnizaciones por despido intempestivo que se encuentran establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajó no son justas y sobre todo que no garantizan un medio de subsistencia hasta que el trabajador despedido pueda conseguir otra fuente de empleo, en cambio un porcentaje menor considera que las indemnizaciones por despido intempestivo en parte son justas lo que quiere decir que de todas formas no es suficiente para que el trabajador se sustente hasta encontrar otro trabajo.

SEXTA PREGUNTA

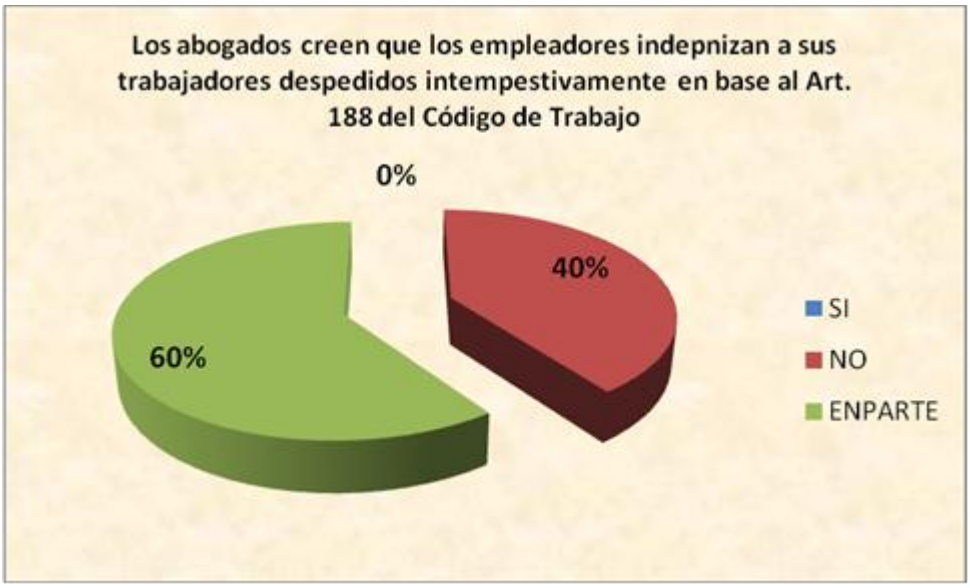
¿Cree usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano?

CUADRO NRO. 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si cree	0	0%
No cree	12	40%
En parte	18	60%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 6



Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar si los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos en base al Art. 188 del Código de Trabajo 12 personas que constituyen el 40% responden no y 18 personas que corresponden el 60% responde en parte.

Análisis.- La mayor parte de los abogados encuestados consideran que los empleadores en parte independizan a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en el Art. 188 del Código de Trabajo lo que significa que no les indemnizan a los trabadores despedidos acorde a lo que promulga el Código de Trabajo, otra parte estima que los empleadores no independizan a los trabadores despedido de forma intempestiva como dispone el Régimen Laboral, lo que quiere decir que de una u otra forma se están vulnerando los derechos de los trabajadores.

SEPTIMA PREGUNTA

¿Considera Usted, que los trabajadores despedidos intempestivamente son indemnizados por sus empleadores sin recurrir a trámites judiciales?

CUADRO NRO. 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si cree	3	10%
No cree	21	70%
En parte	6	20%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 7

Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar si los trabajadores despedidos intempestivamente han sido indemnizados por parte de sus empleadores

sin recurrir a trámites judiciales 21 personas que constituyen el 70% responden no 6 personas que corresponden el 20% responden en parte y 3 persona equivalente al 10% responde sí.

Análisis.- La mayoría de abogados encuestados consideran que los trabajadores despedidos intempestivamente no son indemnizados por sus empleadores sin recurrir a trámites judiciales por lo que tienen que acudir ante el juez competente para hacer valer sus derechos ya que la mayor parte de demandas laborales son por despido intempestivo, por otra parte un porcentaje bajo considera que en parte los trabajadores despedidos intempestivamente son indemnizados por sus empleadores sin recurrir a trámite, final mente la parte restante de encuestados consideran que los trabajadores despedidos son indemnizados por parte de sus empleadores sin recurrir a trámites judiciales.

OCTAVA PREGUNTA

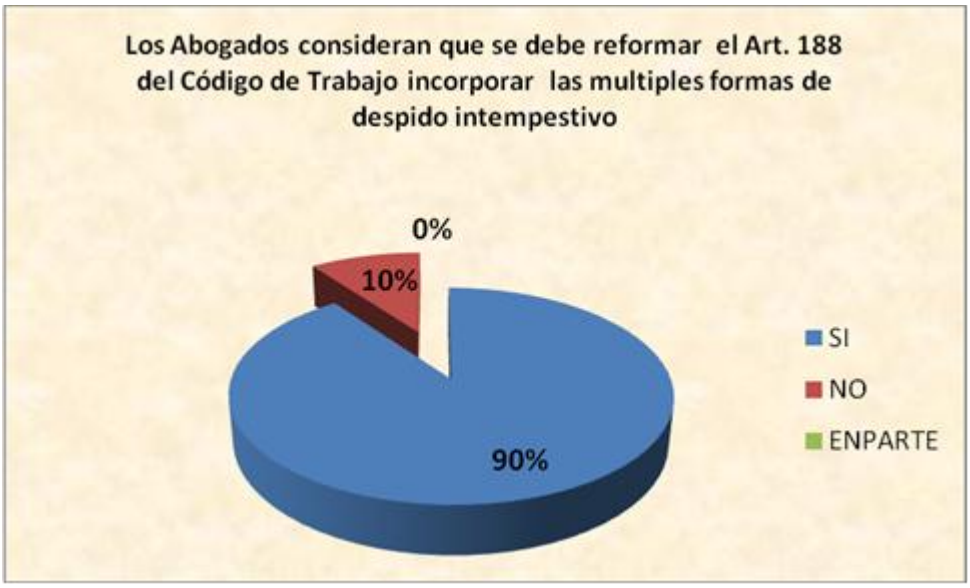
¿Considera Usted, que debe reformarse el Artículo 188 del Código de Trabajo, en cuanto a incorporar las múltiples formas de despido intempestivo y que no constan detalladas en el código de trabajo ecuatoriano?

CUADRO NRO. 8

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	27	90%
No considera	3	10%
En parte	0	0%
TOTAL:	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a Abogados de la ciudad de Ambato
Autor: Víctor Loaiza

GRÁFICO NRO. 8



Autor: Víctor Loaiza

Interpretación.- De los 30 Abogados investigados, al preguntar si se debería incorporar en al Art. 188 del Código de Trabajo las múltiples formas de despido intempestivo 27 personas que constituyen el 90% responde sí y 3 persona equivalente al 10% responde no.

Análisis.- La gran mayoría de Abogados encuestados consideran que si es necesario que se incorporen al Art.188 del Código de Trabajo las diferentes formas de despido intempestivo que utilizan los empleadores para terminar el vínculo laboral con sus empleados, ya que mucho empleadores se valen de estas malas prácticas de despido para dejarles sin su fuente de trabajo a la clase obrera y de esta manera se sigue vulnerando los derecho fundamentales de los trabajadores como es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral que la Constitución de la República del

Ecuador los tiene claramente establecido, es por este motivo que es necesario se realice una reforma a l actual Código de Trabajo sea reformado .

6.1. 2. Interpretación y Análisis de los Resultados de las Entrevistas

Con la pretensión de obtener más información y como suplemento de la investigación en el Cantón Ambato Provincia del Tungurahua, se desarrolló entrevistas a dos Jueces de Trabajo, los mismos que gracias a sus conocimientos y experiencia concerniente al tema de investigación respondieron a cada una de las preguntas realizadas en la entrevista, obteniendo los siguientes resultados:

Entrevista realizada al Juez Primero de Trabajo de Tungurahua

1.- ¿Considera Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, cuando se despide a los trabajadores, se respeta el Derecho al Trabajo previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

De ninguna manera se respeta el derecho al trabajo, puesto que el despido intempestivo es un acto arbitrario tendiente a dar por concluidas las relaciones laborales contenidas en un contrato individual de trabajo y que violenta el derecho a la estabilidad laboral, que es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, un acto violatorio de derechos y que no se encuadre dentro la legalidad y que de por concluido el contrato de trabajo dentro de las

formas previstas en el artículo 69 del Código Laboral , por lo tanto este hecho es evidentemente es atentatorio a los derechos del trabajador.

2.- ¿Cree Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, el despido intempestivo violenta los Convenios Internacionales del trabajo y los Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Ecuador, referentes a la estabilidad laboral?

Evidentemente que el despido intempestivo violenta los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y así como los derechos internacionales previstas en Convención Americana de Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, referentes a la estabilidad laboral.

3.- ¿Cree Usted, dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, que se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores cuando son despedidos de su puesto de trabajo?

Los derechos laborales se enmarcan dentro de los derechos humanos y por lo tanto, el derecho al trabajo al estar previsto en convenios y tratados internacionales y al ser vulnerado la consabida estabilidad laboral mediante despido, se vulneran también derechos fundamentales de la persona.

4.- ¿Cree usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano?

No siempre, la mayor parte de veces les pagan indemnizaciones muy inferiores a las previstas en la ley.

Análisis Personal.

Al hablar de la protección de los derechos de los trabajadores en general debe existir un respeto a nuestra Constitución y Código de Trabajo, mismos que ampara a todas las personas trabajadoras en general, y en la mayoría de los casos los empleadores no cumplen lo manifestado en el art. 188 del Código de Trabajo, ya que los empleadores son muy audaces y buscan la forma para seguir el trámite de visto bueno y así justificar que los trabajadores abandonan sus puestos de trabajo y no cancelar de acuerdo a lo que estipula claramente la ley.

La mayoría de los trabajadores son despedidos intempestivamente de sus lugares de trabajo por parte de los empleadores y es ahí que se comete una vulneración de todos sus derechos que manifiestan la Constitución de la República de Ecuador, Código de Trabajo conjuntamente con los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por nuestro país.

Cuando los trabadores son despidos intempestivos de sus puestos de trabajo en ningún momento se les está garantizando el derecho a la estabilidad laboral que lo estipula la Constitución de la República del Ecuador, al contrario se sigue violentando todos derechos de la clase trabajadora.

Entrevista realizada al Juez Segundo de Trabajo de Tungurahua

1.- ¿Considera Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, cuando se despide a los trabajadores, se respeta el Derecho al Trabajo previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

De ninguna manera se respeta el derecho que les asiste a los trabajadores, más bien son vulnerados sus derechos, ya que al existir el despido de un trabajador de su lugar de trabajo, existe la vulneración de todos sus derechos , mismo que se encuentran estipulados claramente en nuestra Carta Magna en sus artículos 33 y 325.

2.- ¿Cree Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, el despido intempestivo violenta los Convenios Internacionales del trabajo y los Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Ecuador, referentes a la estabilidad laboral?

Todo acto unilateral y en especial de la parte patronal para dar por terminado la relación laboral es netamente ilegal, y por ende viola los convenios internacionales de trabajo y derechos humanos, mismos que amparan a los trabajadores en general y es así que en nuestro Código de Trabajo en su artículo 188 establece una sanción económica.

3.- ¿Cree Usted, dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, que se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores cuando son despedidos de su puesto de trabajo?

Si existe una vulneración de los derechos que amparan a los trabajadores, en especial el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto se refiere el derecho al trabajo, misma que es clara y manifiesta que el trabajo es un derecho y deber para todas y todos los ciudadanos, sin distinción alguna

4.- ¿Cree usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano?

No en todos los casos, la decisión de terminar la relación laboral de manera unilateral es difícil probarlo, le corresponde al trabajador el cargo de la prueba, y por lo general un empleador al tomar una decisión de esta naturaleza que acarrea consecuencias económicas, no lo hace frente a testigos.

Análisis Personal.

Al existir la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador es muy difícil probar ya que este tipo de acto lo realiza en privado con el fin de que el trabajador no tenga manera de justificar que fue despedido intempestivamente dentro de una contienda legal es por este motivo que en gran parte de los juicios laborales reclamando los haberes laborales incluidos las indemnizaciones por despido intempestivo los jueces solo las aceptan de manera parcial por no haber justificado que fueron despedidos intempestivamente por parte de sus empleadores; El despido intempestivo genera en su gran mayoría que los trabajadores no tengan una fuente de ingreso económico que pueda satisfacer las necesidades básicas de él y de su familia.

Es evidente que no existe en ningún momento un respeto a la Constitución y mucho menos a los Tratados Internacionales del Trabajo y Convenios de Derechos Humanos cuando se despide a la clase trabadora de forma intempestiva de sus lugares de trabajo, vulnerando los derechos laborales como es el derecho al trabajo y ha gozan de una estabilidad laboral ya que se les despide sin justificativo alguno.

Comentario.

De manera general al hacer un estudio de encuestas y entrevistas se llega a la conclusión que la violación de los derechos de los trabajadores está presente en

nuestra sociedad y más por parte del empleador el mismo que es el encargado de brindar una estabilidad laboral que menciona no solo el Código de Trabajado sino de manera clara la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales de Trabajo y Convenios de Derechos Humanos con el fin de que los trabajadores gocen de los derechos que en la mayoría de los casos son violentados.

El Despido Intempestivo es la terminación sin causa justa que utiliza el empleador con su trabajador para dar por terminando la relación laboral, sin que se le indemnice de acuerdo al artículo 188 del Código del Trabajo que textualmente menciona: El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio.

Ya que la mayoría de los casos para que se efectivicen sus derechos acuden ante las autoridades laborales para que bajo orden judicial tengan que cancelar sus indemnizaciones.

De todos los datos obtenidos en las entrevistas y encuestas realizadas se llega a la conclusión que el despido intempestivo no se indemniza a los trabajadores tomando en consideración la escala que estipula claramente en el art. 188 del Código del Trabajo porque dentro de los juicios laborales es difícil justificar que la relación laboral termino por despido intempestivo, ni mucho menos del concepto de despido intempestivo, razón por la cual no tienen en claro tanto empleadores como trabajadores, razón por la cual es menester que se realice una reforma el Código de

Trabajo Ecuatoriano, acerca del despido intempestivo el cual debe tener un concepto claro del mismo y las formas que existen, con la intención de poder garantizar de alguna manera el derecho al trabajo, su conocimiento y la estabilidad laboral a todos los trabajadores sin distinción alguna y más aun sin pasar por alto cada uno de sus derechos.

6.2. Presentación y Análisis de los Resultados de la Casuística

El presente caso en estudio, lo realice del Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua Cantón Ambato, con la intención de fundamentar la presente Tesis, el cual fue estudiado jurídicamente y se encuentra dentro de los parámetros y disposiciones legales del debido proceso establecidos en el Código de Trabajo en sus artículos 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583 y siguientes del procedimiento oral.

Es necesario efectuar un análisis jurídico y social:

Judicatura	:	Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua
Cantón	:	Ambato
Causa Nº	:	240 - 2009
Juicio	:	Oral Laboral
Actor / Ofendido	:	N.A.
Demandado / Imputado	:	Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT. S.A

DE LA DEMANDA

La señora N.A., presenta demanda ante el Juez del Trabajo del Cantón Ambato, en contra de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT. S.A, en su calidad de sucesora de la empresa ANDINATEL S.A.

MOMENTO PROCESAL DE RESOLVER

Validez Procesal.- Se ha tramitado la causa con el procedimiento oral señalado en el artículo 575 del Código de Trabajo, por lo que se declara su validez.

Relación laboral.- Punto central en este tipo de litigios es determinar si entre las partes ha existido vínculo laboral en los términos del artículo 8 del Código de Trabajo.

La existencia de la relación laboral de la demandante con LA CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECUMUNICACIONES C.N.T. S.A.

En el presente caso en se ha justificado que existió relación laboral entre el actor y el demandado.

Tiempo de servicios y remuneración.- El inicio de la relación laboral fue desde el 15 de julio del 2004 hasta el 17 de diciembre del 2007, y como última remuneración completa se tendrá la percibida en diciembre del 2007, que es de doscientos dólares.

Cosa juzgada: la actora en la demanda laboral presentada en el año 2007 no reclamó: la indemnización por despido intempestivo, por cuanto todavía se encontraba vigente la relación laboral al tiempo de presentada la demanda, e incluso al tiempo en que se dictó la sentencia, así como tampoco el pago de la bonificación por desahucio y de la indemnización por violación de la estabilidad.

Despido intempestivo.- En la especie, el hecho de que la relación laboral terminó por decisión unilateral aparece demostrado con las siguientes pruebas

Rubros que proceden.- Es necesario analizar si procede o no cada uno de los rubros reclamados

Procede el pago de la indemnización correspondiente por motivo de despido intempestivo en función del tiempo de servicios laborado, la actora tiene derecho a la indemnización equivalente a veinticuatro meses de remuneración, más el 25% de su última remuneración por cada año de servicio,

LIQUIDACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Se procede a determinar el monto a pagar en base de las siguientes operaciones: INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO CLAUSULA 8 DEL CONTRATO COLECTIVO $250,00 + $ 25,00 = $275 x 24 MESES $ 6.600,00 $275,00 x25%= $68,75 x 3 años 206.25 TOTAL LIQUIDACION $ 6.806.25.

Por todo lo mencionado se acepta parcialmente la demanda y se dispone que la CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. Paguen a la actora N.A., la cantidad de SEIS MIL OCHOCIENTOS SEIS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA CON VEINTE Y CINCO CENTAVOS ($6.806.25 USD).

APELACIÓN

La CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A. CNT, presentan Recurso de Apelación, aduciendo que la que la actora N.A., está reclamando valores

que ya fueron materia del proceso laboral y que fueron cancelados en una demanda anterior, por lo tanto existe Cosa Juzgada.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Se resuelve que paguen a la actora N.A, la cantidad de SEIS MIL OCHOCIENTOS SEIS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA CON VEINTE Y CINCO CENTAVOS ($6.806.25 USD), bajo prevenciones de embargo.

ANÁLISIS PERSONAL DEL CASO

Del presente proceso se deprende, que la parte actora presento su demanda por indemnizaciones laborales en contra de la empresa. La CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. S.A., en su calidad de sucesora de la empresa ANDINATEL S.A. por medio de sus representantes legales, la misma que reúne todos los requisitos de ley por lo que el juez califica de clara y precisa y se la admite a trámite oral establecido en el Art. 575 del Código de Trabajo. El Juez ordena que los demandados en sus calidades que representan a la CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. S.A., en su calidad de sucesora de la empresa ANDINATEL S.A. sean citados, y señala día y hora para que tenga lugar la Audiencia Preliminar, una vez realizadas las respectivas citaciones a las partes demandadas.

En la Audiencia Preliminar el Juez llama a las partes para que lleguen a un avenimiento y poner fin al presente litigio, al no ser posible el avenimiento se inicia la

Audiencia Preliminar.

La parte demandada da contestación a la demanda, el juez ordenar que se abra la etapa de prueba por lo que las pates presentan documentación y solicitan al juez que sean incorporados al proceso, y solidan otras pruebas que deben darse dentro de la etapa a prueba, el señor juez finaliza la Audiencia Preliminar y notifica a las apartes el día y hora que se llavera acabo la Audiencia Definitiva.

La parte actora presenta como prueba a su favor versiones de testigos que presenciaron el despido intempestivo, se recepta el Juramento Deferido, la parte demandada presenta pruebas documentales el demandado no se presenta a rendir la confesión judicial y al no justificar su no comparecencia le declara confeso al tenor de todas y cada una de las preguntas formuladas, se da inicio a la etapa de los alegatos, se da por concluida la Audiencia Definitiva.

El juez para emitir su sentencia analiza los siguiente, la no comparecencia del Ingeniero no compareció a rendir la confesión judicial ordenado, tampoco justificó el porqué de su no comparecencia, habiendo declarado confeso al tenor de todas y cada una de las preguntas formuladas que tiene el valor de prueba plena de conformidad a lo dispuesto por el Art. 131 del Código de Procedimiento Civil

El recorte de prensa del diario El Heraldo de la ciudad de Ambato en donde se lee “Andinatel cierra las puertas a cinco colaboradores” en el que consta el nombre de la actora; del oficio No 2007-356 del 17 de diciembre del 2007 dirigido a N.A., con lo que se concluye que la relación laboral terminó por decisión unilateral de la parte

empleadora, configurándose el despido intempestivo.

Por lo tanto se acepta parcialmente la demanda y se dispone que la CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. S.A., pague a la actora los rubros que le corresponde como la indemnización por despido intempestivo acorde al Art.188 del Código de Trabajo.

Por lo que la parte demandada LA CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. S.A., en su calidad de sucesora de la empresa ANDINATEL S.A. por medio de sus representantes legales, presenta recurso de apelación, el mismo que se lo acepta a trámite, El Juez de Segunda Instancia, confirma la sentencia venida en grado que acepta parcialmente la demanda y se dispone que los representantes legales solidariamente responsables de la CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. S.A., en su calidad de sucesora de la empresa ANDINATEL S.A, pague a la actora los rubros por indemnización por despido intempestivo.

6.3. Diagnóstico de los Casos de Despido Intempestivo y la aplicación del artículo 188 del Código de Trabajo en los juzgados del trabajo en la ciudad de Ambato durante el año 2009.

Juzgado Primero de Trabajo de Ambato

Judicatura	Año	Causa	Acción / Delito Despido Intempestivo
1er Juzgad Trabajo	2009	0002	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0003	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0004	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0009	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0028	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0032	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0038	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0079	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0083	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0096	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0097	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0099	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0054	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0058	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0103	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0104	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0108	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad	2009	0120	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por

Trabajo			despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0127	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0128	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0140	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0143	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0145	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0159	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0162	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0166	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0170	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0173	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0181	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0185	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0188	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0226	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0247	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0248	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0280	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0291	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0297	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
1er Juzgad Trabajo	2009	0026	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0047	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0048	Acta Transaccional

1er Juzgad Trabajo	2009	0061	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0076	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0082	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0086	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0090	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0101	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0123	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0126	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0138	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0141	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0142	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0144	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0152	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0164	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0175	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0184	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0186	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0226	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0228	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0235	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0238	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0251	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0271	Acta Transaccional

1er Juzgad Trabajo	2009	0286	Acta Transaccional
1er Juzgad Trabajo	2009	0027	Se rechaza la demanda, aceptando la excepción de falta de derecho de la accionante
1er Juzgad Trabajo	2009	0075	Se rechaza la demanda y Se acepta la reconvención planteada
1er Juzgad Trabajo	2009	0055	se rechaza la demanda falta de legitimo contradictor,
1er Juzgad Trabajo	2009	0059	Se rechaza la demanda aceptando la excepción de improcedencia de la acción por no existir ninguna relación laboral. Con costas a cargo de la actora
1er Juzgad Trabajo	2009	0064	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0077	Se rechaza la demanda y se acepta la excepción de cosa juzgada
1er Juzgad Trabajo	2009	0115	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0128	Se rechaza la demanda se acepta cosa juzgada
1er Juzgad Trabajo	2009	0157	Se rechaza la demanda, por de falta de derecho de la parte actora
1er Juzgad Trabajo	2009	0174	se rechaza la demanda falta de legitimo contradictor,
1er Juzgad Trabajo	2009	0177	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0189	Se rechaza la demanda, dejándole a salvo de seguir las acciones legales pertinentes para poder reclamar sus derechos
1er Juzgad Trabajo	2009	0234	Se rechaza la demanda, Al no justificarse la calidad en que fue demandado
1er Juzgad Trabajo	2009	0241	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0242	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0243	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0244	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0245	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0264	Se rechaza la demanda, aceptando la excepción falta de derecho del actor para proponer esta demanda.
1er Juzgad Trabajo	2009	0273	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
1er Juzgad Trabajo	2009	0282	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral

1er Juzgad Trabajo	2009	0294	Se rechaza la demanda por la prescripción de la acción
1er Juzgad Trabajo	2009	0071	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0072	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0134	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0150	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0161	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0179	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0180	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0240	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0253	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0274	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0278	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0296	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0022	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
1er Juzgad Trabajo	2009	0308	Declara la Nulidad por la existencia de ilegitimidad de personería
1er Juzgad Trabajo	2009	0263	Se acepta la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el

			Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo

Análisis

En el Juzgado Primero de Trabajo de Ambato durante el año 2009 han ingresado 308 causas de las cuales específicamente las 101 causas tienen relación con mi tema de investigación las mismas que se detallaran de la siguiente forma

Se han resuelto 37 causas aceptando parcialmente las demandas y no se ha ordenado el pago de indemnización por despido intempestivo según el artículo 188 del Código del Trabajo por cuanto no se ha justificado debidamente el despido intempestivo.

Las 27 causas siguientes fueron sentenciadas mediante la aprobación de Actas Transaccionales debidamente firmadas y aceptadas por las partes con la aprobación del acuerdo por ser el señor juez competente para aprobarlas.

Las 22 causas fueron rechazadas por el señor juez por los siguientes motivos, por falta de derecho del actor para presentar la demanda, por no justificar la existencia de la relación laboral, por considerar el juez que el reclamo se encuentra como cosa juzgada, por haber prescrito el derecho del actor para presentar la demanda.

Una se declara la nulidad de todo lo actuado por no cumplir con unas de las solemnidades sustanciales es decir existe ilegitimidad de personería.

Una causa es acepta en todas sus parte y se ordena el pago de indemnizaciones por despido intempestivo con forme el artículo 188 del Código de Trabajo.

Juzgado Segundo de Trabajo de Ambato

Judicatura	Año	Causa	Acción / Delito Despido Intempestivo
2do Juzgad Trabajo	2009	0011	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0016	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0035	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0045	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0051	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0064	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0067	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0074	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0077	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0100	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0121	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0147	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0150	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0157	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0176	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0223	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0232	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0265	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0292	Se acepta parcialmente la demanda la indemnización por despido no se ordena el pago por no justificar el despido

2do Juzgad Trabajo	2009	0005	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0019	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0023	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0026	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0027	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0028	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0034	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0037	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0040	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0043	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0048	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0049	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0053	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0056	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0057	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0059	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0065	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0069	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0070	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0073	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0079	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0092	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0095	Acta Transaccional

2do Juzgad Trabajo	2009	0098	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0115	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0124	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0128	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0131	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0135	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0138	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0141	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0156	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0167	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0169	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0175	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0178	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0183	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0214	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0215	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0231	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0250	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0259	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0263	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0277	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0278	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0282	Acta Transaccional

2do Juzgad Trabajo	2009	0283	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0292	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0293	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0294	Acta Transaccional
2do Juzgad Trabajo	2009	0014	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0024	se rechaza la demanda falta de legitimo contradictor,
2do Juzgad Trabajo	2009	0055	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0104	Se rechaza la demanda por que la relación laboral termino por Visto Bueno solicitado por el empleador
2do Juzgad Trabajo	2009	0093	se rechaza la demanda falta de legitimo contradictor,
2do Juzgad Trabajo	2009	0130	se rechaza la demanda falta de legitimo contradictor,
2do Juzgad Trabajo	2009	0146	se rechaza la demanda por improcedente y no justificar el despido
2do Juzgad Trabajo	2009	0171	se rechaza la demanda por existir ilegitimidad de personería
2do Juzgad Trabajo	2009	0182	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0241	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0242	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0243	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0246	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0251	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0252	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0253	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0255	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0281	Se rechaza la demanda por la prescripción de la acción
2do Juzgad	2009	0295	Se rechaza la demanda al no justificarse la existencia de la

Trabajo			relación laboral
2do Juzgad Trabajo	2009	0006	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0008	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0097	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0117	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0137	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0140	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0152	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0158	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0168	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0172	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0184	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0212	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0236	Se acepta parcialmente la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo
2do Juzgad Trabajo	2009	0102	Declara la nulidad
2do Juzgad Trabajo	2009	0185	Se acepta la demanda y al pago de indemnización por despido intempestivo según lo determina el Art. 188 inciso tercero del Código del Trabajo

Análisis

En el Juzgado Segundo de Trabajo de Ambato durante el año 2009 han ingresado 308 causas de las cuales específicamente las 103 causas tienen relación con mi tema de investigación las mismas que se detallaran de la siguiente forma

Se han resuelto 19 causas aceptando parcialmente las demandas y no se ha ordenado el pago de indemnización por despido intempestivo según el artículo 188 del Código del Trabajo por cuanto no se ha justificado debidamente el despido intempestivo.

Las 50 causas siguientes fueron sentenciadas mediante la aprobación de Actas Transaccionales debidamente firmadas y aceptadas por las partes con la aprobación del acuerdo por ser el señor juez competente para aprobarlas.

Las 13 causas fueron rechazadas por el señor juez por los siguientes motivos, por falta del legítimo contradictor, por haber terminado la relación laboral mediante visto bueno solicitado por el empleador, por no justificar la existencia de la relación laboral, por considerar el juez que el reclamo es improcedente y no justifica el despido intempestivo, por haber prescrito el derecho del actor para presentar la demanda.

Una se declara la nulidad de todo lo actuado por no cumplir con unas de las solemnidades sustanciales es decir existe ilegitimidad de personería pasiva.

Una causa es acepta en todas sus parte y se ordena el pago de indemnizaciones por despido intempestivo con forme el artículo 188 del Código de Trabajo.

Comentario Personal

Luego de haber realizado un estudio a las resoluciones y sentencias emitidas por los

dos jueces de trabajo de la ciudad de Ambato, se puede llegar a la conclusión que en definitiva la mayor parte de demandas propuestas son por despido intempestivo, como se puede apreciar la mayoría de las demandas solo se las acepta parcialmente y no se ordena el pago de indemnizaciones por despido intempestivo como lo establece el artículo 188 del Código de Trabajo por cuanto los actores no han podido demostrara el despido intempestivo y se lo debe demostrara con precisión el tiempo, lugar y las circunstancias como se produjo el hecho,

En otros casos de ha dado por terminado el conflicto laboral con la aprobación de los jueces de actas transaccionales las mismas que han sido reconcomidas legalmente entre las partes litigantes para que el mediante sentencia sean aprobadas pero en muchos de los casos los valore cancelados a los actores por concepto de esta acta transaccional no compensa el valor real a percibir por concepto de indemnizaciones que por ley les corresponden por haber sido despedidos de sus lugares de trabajo intempestivamente, pero con la intención de poner fin al juicio laboral no les ha quedado más que aceptar estos acuerdos.

Por otro lado hay varias demandas presentadas reclamando el pago de indemnización por despido intempestivo y otros haberles laborales las mismas que han sido rechazadas por los jueces de trabajo por cuanto no se ha planteado debidamente a las personas que les debían haber demandado y en otros casos no se ha probado la relación labora existente entre las partes.

En los dos juzgados solo dos causas se han aceptado en todas sus partes incluido las indemnizaciones por despido intempestivo y se ha ordenado el pago respectivo como lo señala el artículo 188 del Código de Trabajo.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

Para el desarrollo y conclusión del presente trabajo investigativo intitulado "LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO", he planteado un objetivo general y cuatro objetivos específicos, los mismos que se encuentran claramente especificados a continuación:

Objetivo General

"Realizar el estudio jurídico y doctrinario, al código de trabajo ecuatoriano con respecto al despido intempestivo, en las formas de terminación del contrato de trabajo, a fin de determinar cómo influye el artículo 188 en el despido intempestivo de los trabajadores"

En el presente trabajo investigativo se ha realizado el correspondiente estudio jurídico y doctrinario, donde se pudo recopilar considerable información de diferentes autores y tratadistas acerca del despido intempestivo, quienes estipulan en sus distintas obras que el despido intempestivo es una forma unilateral de terminar la relación laboral, lo que resulta incoherente con lo que dispone el Art. 169. Del Código de Trabajo Ecuatoriano donde claramente se promulga las causales legales para la

terminación del contrato de trabajo, pese a estas disposiciones legales los trabajadores siguen siendo despedidos de forma intempestiva por partes de sus empleadores.

Objetivos Específicos

"Estudiar la normativa legal del Código de Trabajo, relativa al despido intempestivo en el artículo 188, para tener un conocimiento solido de cómo afecta a la clase trabajadora"

Luego del pertinente estudio a la normativa legal del presente Código de Trabajo Ecuatoriano, se puede llegar a la siguiente observación que el Art.188 en relación al despido intempestivo únicamente determina las indemnizaciones que le corresponden al trabajador por todo el tiempo de servicio en caso de ser despido intempestivamente por parte de su empleador, sin embargo cuando los trabajadores son despedidos intempestivamente se quebranta el derecho a la estabilidad laboral y el derecho al trabajo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y Convenios Internacionales.

"Indagar los casos de despido intempestivo que se han resuelto en los juzgados del trabajo en la ciudad de Ambato en el año 2.009, para diagnosticar la aplicación del artículo 188 del Código de Trabajo y las resoluciones de los jueces"

De la investigación realizada en los respectivos Juzgados de Trabajo de la ciudad de Ambato en el año 2009, podemos manifestar que la mayor parte de demandas propuestas por la clase trabajadora en contra de sus empleadores son por despido intempestivo, dentro de los procesos judiciales se puede evidenciar que las resoluciones emitidas por los jueces de trabajo de acuerdo a su sana critica aplican Art. 188. Del Código de Trabajo Ecuatoriano con sus diferentes indemnizaciones por despido intempestivo acorde al caso, no obstante en los casos que las partes litigantes llegan a un avenimiento para poner fin al litigio laboral, los trabajados deben ceder a los valores económicos que los empleadores les ofrecen, aun cuando esta indemnización sea inferior a la que le correspondía de acuerdo al Art. 188. Del Código de Trabajo Ecuatoriano acerca de las indemnizaciones por despido intempestivo, es allí donde no se aplica dicho artículo.

"Demostrar las consecuencias negativas que se generan a los empleados por la falta de reformas al artículo 188 del Código de Trabajo en el despido intempestivo"

La falta de reformas a Art. 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano concerniente al despido intempestivo genera consecuencias negativas a los empleados como son: quedarse sin una fuente de empleo que le permita satisfaces sus necesidades básicas tanto personales como familiares, vulnerara los derechos fundamentales como el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, a una vida digna,

decorosa.

"Proponer un proyecto de reforma jurídica al artículo 188 del Código de Trabajo en lo relativo al despido intempestivo de los trabajadores"

Posteriormente el estudio realizado estimo pertinente proponer un proyecto de reforma jurídica al Art. 188 del actual Código de Trabajo Ecuatoriano en relación al despido intempestivo, con la finalidad de salvaguardas de alguna forma a la parte más débil de la relación laboral que es el trabador.

7.2. Contrastación de Hipótesis

"La falta de reformas al Código de Trabajo Ecuatoriano, del artículo 188 referente al despido intempestivo, ha generado que los trabadores sean despedidos de forma unilateral por parte de sus empleadores, provocado la vulneración de derechos fundamentales de los trabadores, como el derecho al trabajo que la constitución y tratados internacionales reconocidos por nuestra legislación los ampara"

La hipótesis propuesta para la presente tesis se encuentra debidamente demostrada y verificada, por cuanto dentro de los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas, se logró comprobar que él desde el 2008 en adelante el Código de Trabajo Ecuatoriano no ha sido reformado en cuanto al Art. 188 sobre el despido

intempestivo y que lo que ha generado que los trabajadores sean despedidos de forma unilateral por parte de sus empleadores, cuando los trabadores son despedidos se vulneran los derechos fundamentales como el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral que la Constitución de la República del Ecuador y la ley les asiste, en lo relacionado a los Tratados Internacionales reconocidos y ratificados por el Ecuador de igual forma se vulneran los derechos fundamentales que constan en estos Instrumentos internacionales cuando se despide intempestiva a los trabajadores.

7.3. Criterio Jurídico que Sustenta la Reforma Legal.

En el artículo **169** del Código de Trabajo Ecuatoriano se encuentra estipulado las causales para la terminación del contrato individual de trabajo, las mismas que se fundamentan en razones legales para la terminación de la relación laboral, y que la parte empleada puede aplicar de acuerdo a las circunstancias que así lo ameriten, para terminar el vínculo laboral.

Siendo el Despido Intempestivo una forma atípica anti jurídica de terminar la relación laboral, en la cual la relación contractual concluye por voluntad unilateral del empleador, **el Art. 188** del Código de Trabajo Ecuatoriano referente al Despido Intempestivo, a más de contener las indemnizaciones que por ley le corresponden al trabajador por todo el tiempo de trabajo, en el caso de ser despedido de forma intempestiva.

Se debería en el Código del Trabajo Ecuatoriano establecer mediante reforma un concepto claro y expreso del despido intempestivo, para que trabajadores y empleadores tengan un conocimiento preciso de todos los aspectos que encierra la dicha figura del despido intempestivo, y lo más importante que se precise de forma detallada y puntual las causales concretas, que hacen relación a los casos en que se debería considerar el despido intempestivo.

Por lo que es importante que el actual Código de Trabajo Ecuatoriano sea

reformado en su **artículo 188** referente al despido intempestivo, por cuanto este cuerpo legal fue promulgado para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, que son la parte más débil de la relación laboral y por cuanto los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

En aplicación de los principios constitucionales y legales de nuestra legislación ecuatoriana, es obligación de los jueces y administradores de justicia de toda índole, prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Por tal motivo, es imperativo, que mediante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se pueda establecer claramente las reformas necesarias en el actual Código de Trabajo Ecuatoriano en lo concerniente a la figura del Despido Intempestivo.

8. Conclusiones

Al hablar de las reformas al código de trabajo ecuatoriano, al artículo 188 en lo concerniente al despido intempestivo, se llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: No se ha realizado ningún tipo de reformas al Código de Trabajo ecuatoriano referente al despido intempestivo, puesto que el capítulo Décimo, trata solo del Desahucio, y del Despedido Intempestivo pero en forma general existiendo un sin número de vacíos legales con relación al tema que he tratado en el presente trabajo de investigación.

SEGUNDA: Las indemnizaciones que cancelan los empleadores a sus trabajadores a causa del despido intempestivo según así lo menciona el Art. 188 de nuestro Código Trabajo, son injustas e incluso no cubren ni las necesidades básicas de los trabajadores ecuatorianos.

TERCERA: Nuestro Código de Trabajo el capítulo décimo con relación al despido intempestivo, no estipula un concepto claro y definido del mismo, razón por la cual los trabajadores en general desconocen de dicho tema y de sus derechos a ser indemnizados de una manera justa y equitativa, cuando son despedidos de sus diferentes puestos de trabajo.

CUARTA: En nuestro Código de Trabajo no se encuentran estipuladas las múltiples formas de despido intempestivo, que los empleadores hacen uso para despedir a sus trabajadores de sus diferentes lugares o puestos de trabajo, existiendo así un vacío legal de carácter fundamental.

QUINTA: Al ser despedidos los trabajadores por parte de sus empleadores de sus diferentes puestos de trabajo, no se respeta la Carta Magna, que estipula y garantiza el derecho al trabajo según consta en los artículos 33 y 325.

Mismos que mencionan de forma clara y concisa que el trabajo es un derecho y un deber social; y que el Estado garantizará el derecho al trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras.

SEXTA: Así también se considera que una de las principales conclusiones, es que el Ministerio de Relaciones Laborales no realiza los controles necesarios y oportunos a los empleadores en general con el fin de verificar si cumplen a cabalidad todas las obligaciones que tienen dichos empleadores para con sus trabajadores, estipuladas en el Art. 42 del Código de Trabajo ecuatoriano.

9. Recomendaciones

Después de haber realizado la investigación sobre las reformas al código de trabajo ecuatoriano, al artículo 188 en lo concerniente al despido intempestivo se dan las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Reformar de manera inmediata nuestro Código de Trabajo, en especial al artículo 188 con relación al despido intempestivo, para que se respete el derecho de los trabajadores ecuatorianos, que se encuentran amparados en la Constitución de la República del Ecuador, en los Convenios y Tratados Internacionales y en nuestro código del Trabajo.

SEGUNDA: Mejorar las indemnizaciones por parte de los empleadores a sus trabajadores a causa del despido intempestivo, mismos que dichas indemnizaciones que hoy en día son canceladas, en muchos de los casos son injustas e ilegales.

TERCERA: Agregar de forma urgente un inciso al artículo 188 del Código de Trabajo, el cual mencione un concepto claro y definido del Despido intempestivo, razón por la cual los trabajadores en general desconocen de dicho tema y de sus derechos a ser indemnizados de una manera justa y equitativa, cuando son despedidos de sus diferentes puestos de trabajo.

CUARTA: Incorporar un inciso que trate de las múltiples formas de despido intempestivo, que los empleadores de forma abusiva hacen uso para despedir a sus trabajadores de sus diferentes lugares o puestos de trabajo.

QUINTA: Sancionar a los empleadores, quienes de forma voluntaria, unilateral e injustificada den por terminada la relación laboral. Pasando por alto lo que claramente garantiza nuestra Carta Magna en sus artículos 33 y 325.

SEXTA: Realizar los controles que sean necesarios y adecuados por parte de las autoridades de trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, en cuanto a las obligaciones que tienen los empleadores para con sus trabajadores, estipuladas en el Art. 42 del Código de Trabajo.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Mandato Constituyente No. 01 publicado en el Registro Oficial 223, del 30 de Noviembre 2007, la Asamblea Constituyente resolvió asumir las competencias del Poder Legislativo;

Que, es menester desarrollar políticas legales en procura de la vigilancia de derechos constitucionalmente protegidos;

Que, el Art. 61 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que las ecuatorianas y los ecuatorianas gozan entre otros del derecho a presentar proyectos de iniciativa popular y normativa;

Que, el Art. 134 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, faculta la iniciativa para presentar proyectos de ley a las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los Derechos Políticos. Y a la organizaciones Sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y los cuídanos inscritos en el padrón electoral nacional;

Que, el Art 136 de la Constitución de la República, establece como requerimiento para presentar un proyecto deberá referirse a una sola materia y que deberán ser presentados ante el Presidente o Presidenta de la Asamblea Nacional, exponiendo sus motivos por la cual desea modificar la ley o el articulado.

Que, es Objetivo General coadyuvar mediante proyectos de ley con criterios y estudios jurídicos llegar a la obtención de cambios significativos en el Código de Trabajo, conforme con las condiciones sociales, económicas y políticas del país, por cuanto las normas establecida si ocasionan problemas en el campo laboral;

Que, es indispensable presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo, referente al Despido Intempestivo en su Art. 188.

Que, De conformidad a lo establecido en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador en uso de sus atribuciones

constitucionales y legales, expide la siguiente Ley Reformatoria al Código de Trabajo:

La Asamblea Nacional de la República del Ecuador

En uso de las atribuciones que le concede la el Art. 120, numeral 6 de la Constitución Ecuatoriana, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Al artículo 188 del Código de Trabajo

Art (188).- Despido Intempestivo: "El despido intempestivo es la voluntad unilateral del empleador de terminar el contrato de trabajo con su trabajador.

Se consideran formas de despido intempestivo:

1.- La suspensión, del cargo o cambio de ocupación así esto no implique mengua de remuneración.

2.- La negativa de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo pese a existir resolución administrativa negando el visto bueno al empleador y disponiendo su reintegro.

Se entenderá de igual forma que existe despido intempestivo cuando dicha negativa al reintegro provengan de los representantes legales del empleador

familiares comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo afinidad en el caso de personas naturales

y en el caso de personas jurídicas legalmente constituidas, se entenderán de igual forma existe despido intempestivo cuando sus representantes legales gerentes, presidente, directivos, ejecutivos, administradores o quienes a nombre de los socios cumplan funciones de dirección y o administración incumplan con lo dispuesto por el inspector de trabajo impidiendo de cualquier forma en el reintegro de los trabajadores.

3.- La Disminución o rebaja de remuneración, incumplimiento de pago en la forma convenida, y conforme los previsto en la ley, y además cualquier descuento indebido, realizado de forma unilateral por parte del empleador, salvo para el pago de pensiones alimenticias y lo concerniente a multas y prestamos asumidos dentro de la empresa y autorizados por el trabajador pero dentro de los porcentajes que permite la ley.

4.- El no aceptar o permitir que el trabajador se reincorpore a sus funciones habituales y permanentes, luego de haberle concedido licencias, permisos, traslados, vacaciones, permisos para cursos de capacitación, seminarios, y otros afines, concedidos por el empleador con lo cual involucra los servicios sindicales, acordados en contratos, actas, reglamentos, y otros suscritos en consenso con la parte empleadora.

5.- La quiebra, liquidación del negoción como unidad productiva o disolución o extinción en el caso de personas jurídicas legalmente constituidas, cierre malicioso del negocio, al ser dichas circunstancias provenientes, de

problemas que concierne estrictamente al ámbito empresarial es decir al dueño del capital quien detenta los medios y modos de producción y sin que por este hecho sea el trabajador quien tenga que verse afectado por estos incidentes o circunstancias desafortunadas, generan a favor de los trabajadores las indemnizaciones por concepto de despido intempestivo y desahucio respectivamente, sin que de forma alguna el hecho de que se les haya notificado a los trabajadores con 30 días poniéndoles en conocimiento de la quiebra o liquidación del negocio o disolución y o extinción de la compañía sea causa de excepción para no disponer el pago de dichas indemnización,

En caso de que se demuestre a partir de la terminación de la relación laboral en un plazo de un año que dicho cierre de negocio disolución o extinción de la compañía haya sido fraudulenta y con el solo propósito de desvincular a los trabajadores como violentando el derecho a la estabilidad laboral los trabajadores despedidos o desvinculados serán reintegrados de forma inmediata al negocio o compañía las cuales prescindieron de sus servicios, y además la autoridad administrativa o juez competente impondrá una multa de cinco (5) a veinte (20) salarios básicos unificados en general.

6.- El No permitir, sin motivo o justificación alguna el ingreso al trabajador a su lugar de trabajo ya sea de forma directa por parte del empleador o atreves de sus representantes legales del empleador familiares comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo afinidad en el caso de personas naturales y en el caso de personas jurídicas legalmente constituidas, se entenderán de igual forma existe despido intempestivo cuando sus

representantes legales gerentes, presidente, directivos, ejecutivos, administradores o quienes a nombre de los socios cumplan funciones de dirección y o administración, esto siempre y cuando no exista de promedio causa legal de terminación de la relación laboral.

7.- Se considerara como un despido intempestivo indirecto todo documento privado de finiquito, renuncia, acta transaccional e inclusive aquellas de las cuales haya sido reconocida firma y rubrica ante notario público, cuando fuesen presentados dichos documentos sea en conflictos individuales o colectivos de trabajo y como medios probatorio a favor del empleador. las únicas renuncias que serán aceptadas como prueba plana y que hagan fe en juicio serán aquellas celebradas ante el Inspector del Trabajo o Juez competente, las mismas que serán generadas a través de un código de registro y/o atreves del sistema informático del Ministerio de Relaciones Laborales y/o Cortes Provinciales y Nacionales de Justicia del país, y que contendrán fecha de emisión, expresión libre y voluntaria, licitud en el convenio de las partes y aceptación expresa del acuerdo de voluntades celebrados tanto por el trabajador cuanto por el empleador para la terminación de la relación laboral, en caso de detectarse, simulación o fraude para dar concluidas las relaciones laborales de forma anticipada estos es antes o durante la relación laboral, o se haya demostrado que se a viciado mediante el error, la fuerza o el dolo de la voluntad del trabajador y expreso consentimiento del trabajador se pagaran en su favor las in dinamizaciones por despido intempestivo , desahucio, y además una multa de cinco (5) a veinte (20) salarios básicos unificados en general.

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajado ***de forma personal o por medio representantes legales del empleador familiares comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo afinidad en el caso de personas naturales y en el caso de personas jurídicas legalmente constituidas, se entenderán de igual forma existe despido intempestivo cuando sus representantes legales gerentes, presidente, directivos, ejecutivos, administradores o quienes a nombre de los socios cumplan funciones de dirección y o administración, serán solidariamente responsables, serán condenados*** a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

"De más de tres años, con el valor equivalente en un mes de remuneración por cada año de servicio ***sin límites de años.***

"La fracción de un año se considerara como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

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

Art. Final.- esta Ley entrara en vigencia a partir de su Publicación en el Registro Oficial

Dado en Quito Distrito Metropolitano, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional a los xx días del año xxxx.

…….. ……

Presidente de la Asamblea Secretario General

10. BIBLIOGRAFÍA

1. ASAMBLEA CONSTITUYENTE, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Edición Primera, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.

2. ASAMBLEA CONSTITUYENTE, CÓDIGO DE TRABAJO, Edición 2008, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2008.

3. ASAMBLEA CONSTITUYENTE, MANDATO CONSTITUYENTE Nº 8, Edición 2008, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2008.

4. AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., "DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR", Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005.

5. AGUILAR Aguilar MSc, Leónidas Dr., "DERECHO LABORAL TEÓRICO Y PRÁCTICO JURISPRUDENCIA" Editorial Jurídica L Y L, Primera Edición, Cuenca: 2011.

6. ALOMÍA Rodríguez, José Dr., "Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social", Primera Edición, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2002.

7. BUSTAMENTE Fuentes, Colón Dr., "Manuel de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011.

8. CABANELLAS DE TORRES Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Edición primera, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2005.

9. CABANELLAS DE TORRES Guillermo y otros, TRATADO DE POLITICA LABORAL, Edición Tercera, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1982.

10. CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA, JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DEL ECUADOR, (Fallos de Triple Reiteración), Tomo II, Septiembre 2004.

11. CHÁVEZ de Barrera, Nelly Dra., “MANUAL DE DERECHO LABORAL PARA TRABAJADORES SOCIALES”, Editorial Universitaria, Quito, Diciembre/1985.

12. CHAVEZ Salazar, Mario Dr., EL DESPIDO INTEMPESTIVO, Edición Segunda, Impreso por “CREATIVIDAD en el arte Gráfico” Quito-Ecuador. 2007

13. Diccionario Jurídico Espasa, Espasa Calpe, Madrid-España, 2001

14. Enciclopedia Jurídica Omega

15. GACETA JUDICIAL Nº 1 SERIE XVII

16. GUZMAN López, Jorge E., “ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDO”, Editorial Jurídica L Y L, Guayaquil. 2011

17. HARO, Carranza, Julio E. , “DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO”, Editorial Ediciones Legales, Primera Edición, Enero 2010

18. L. Néstor, De Buen, “DERECHO DEL TRABAJO” Editorial Porrúa, Tomo Segundo, Vigésima Tercera Edición, México 2012

19. LEÓN, Guadalupe Consultora, VADEMÉCUM LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Colaboración: Dr. Marco Albuja, Diseño y Diagramación: Oscar León, Antonio Martínez, Verónica Tapia, Marzo 2006.

20. MOSCOSO Chamaidán, Sandra, Ab., “LEGUISLACIÓN LABORAL Y COOPERATIVISMO”, Ediciones Holguín S.A. Guayaquil 2003.

21. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”. http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html

22. RENDÓN Duncan, Franco, LA PRÁCTICA LABORAL EN EL DERECHO ECUATORIANO, Primera edición, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja Heliasta, Loja – Ecuador. Septiembre 2008.

23. SAMANIEGO Castro, Víctor Hugo Dr., DERECHO LABORAL, Primera Edición: Editor Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Loja – Ecuador 2003.

24. VÁSQUEZ Galarza, Germán, "CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA", Impresiones artes Gráficas Señal, Decimoséptima Edición, Quito / 1986.

25. VÁSQUEZ Galarza, Germán, "LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA", Edición Vigesimoséptima, Editorial Ecuador, Quito / 2004.

26. VÁSQUEZ López, Jorge Dr., "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Editorial Jurídica Cevallos, Octubre/2004.

27. VÁSQUEZ López, Jorge V, "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Primera edición: Quito, Editorial del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Octubre/2004.

LINKOGRAFÍA

1. http://www.argentina.gov.ar/argentina/portal/paginas.dhtml?pagina=156

2. http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm

3. http://www.un.org/es/documents/udhr

4. http://es.wikisource.org/wiki/Declaración_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre

5. http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm

6. http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html

11. ANEXOS

Anexo nro. 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

TEMA:

"LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO"

POSTULANTE:
Víctor Hugo Loaiza Paredes

AMBATO – ECUADOR

2011

1.- TEMA.-

"LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO"

2.- PROBLEMÁTICA. -

"La falta de reformas al Código de Trabajo ecuatoriano del artículo 188 influye en el despido intempestivo de los trabajadores"

El artículo 188 del actual Código de Trabajo Ecuatoriano en lo referente al Despido Intempestivo, únicamente determina las indemnizaciones que el trabajador tiene por derecho a percibir, por parte de su empleador por todo el tiempo de trabajo, en el caso de ser despedido de forma intempestiva.

En el artículo 169 del Código de Trabajo se encuentra estipulado las causales para la terminación del contrato individual de trabajo, las mismas que se fundamentan en razones legales para la terminación de la relación laboral, y que las partes empleadores pueden aplicar de acuerdo a que las circunstancias lo ameriten, para terminar el vínculo laboral.

El código del trabajo ecuatoriano debería estipular como una figura atípica de la terminación laboral el despido intempestivo, pues dicha institución únicamente lo conceptualiza la doctrina social y laboral nacional e internacional, y por constituir un medio ilegitimo, arbitrario, inconsulto y unilateral de terminar la relación laboral proveniente del dueño del capital en referencia sus dependientes u obreros

generadores de la fuerza de trabajo, se debería en el código del trabajo establecer mediante reforma un concepto claro y expreso del despido intempestivo, para que trabajadores y empleadores tengan un conocimiento preciso de todos los aspectos que encierra la dicha figura del despido intempestivo, y lo más importante tampoco se precisa de forma detallada y puntual las causales concretas, que hacen relación a los casos en que se debería considerar el despido intempestivo per-se, como por ejemplo lo que menciona la jurisprudencia eje: impedir el ingreso a su lugar de trabajo, simulación de la terminación laboral mediante la exigencia para la firma de una carta de renuncia por anticipado solo por mencionar unos cuantas alternativas que ya han recibido fallos favorables de los jueces y deben ser elevados estos criterios a un nivel de norma legal.

En aplicación de los principios constitucionales y legales de nuestra legislación ecuatoriana, es obligación de los jueces y administradores de justicia de toda índole, prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Por tal motivo, es imperativo, que mediante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se pueda establecer claramente las reformas necesarias en el actual Código de Trabajo en lo concerniente a la figura del Despido Intempestivo,

Con esta investigación se pretende que el mencionado cuerpo legal en vigencia, contenga nuevas e innovadoras disposiciones , que amparen de manera más efectiva a la parte más débil de la relación laboral, es decir al trabajador, y que dichas normas protectoras y más beneficiosas, estén enmarcadas dentro de los principios del derecho social referentes por ejemplo a la norma más favorable, la

justicia social y el indubio pro.- operario,, todas ellas encaminadas a proteger los derechos fundamentales y constitucionales de los trabajadores.

3.- MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.-

Las reformas al Código del Trabajo Ecuatoriano en cuanto a la institución del despido intempestivo, desde que fue promulgado en el año de 1938, hasta la presente fecha, mediante la Ley 133, publicada en el Registro Oficial No 817 de fecha 21 de Noviembre de 1991 en el gobierno de Rodrigo Borja Cevallos, y que contempla el pago y la forma de liquidación mediante indemnización a la que tienen derecho los trabajadores despedidos intempestivamente de su puesto de trabajo, es el único avance que se ha dado en términos estrictamente pecuniarios, dejando en buena lid, desprotegidos a los trabajadores y expuestos al ser parte del problema social del desempleo, pues ocurre que los trabajadores al ser expulsados de forma unilateral, y arbitraria de sus puestos de trabajo y de justificarse con prueba plena dentro de un proceso judicial dicha particularidad, en sentencia el juez tiene la potestad para ordenar el reconocimiento de una compensación de orden económica a su favor, de acuerdo al tiempo de trabajo realizado en la empresa y conforme a la última remuneración percibida para el cálculo de dicha indemnización , sin embargo no existe normativa contemplada en el Código de Trabajo Ecuatoriano, que garantice al trabajador despedido su inmediata reincorporación a su empresa o lugar de trabajo, ni clausula alguna que le garantice su derecho a la “estabilidad laboral”, que es parte de la legislación social latinoamericana y del mundo entero ,

derecho social que se encuentra garantizado su vigencia , cumplimiento y observancia en sendos instrumentos internacionales de derechos humanos y convenios de la OIT, ratificados por los países signatarios, entre ellos el Ecuador.

El PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE LOS. DERECHOS SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR", en el literal d) del Art. 7 referente a las "Condiciones justas equitativas y satisfactorias del trabajo". Garantiza el derecho *a* "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional"[51] ; entonces al estar considerado el trabajo como un derecho humano y en estricto cumplimiento de lo que señala el inciso segundo Art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador que señala "La constitución y los tratados internacionales de los derechos humanos ratificados por el Ecuador y que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la constitución prevalecerá sobre cualquier otra norma jurídica del poder pública"[52] ,; disposición que tiene concordancia con el inciso segundo del artículo 426 que claramente manifiesta "Las juezas y jueces , autoridades administrativas , y servidoras y servidores públicos aplicarán directamente las

[51] Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

[52] Constitución de la República del Ecuador

normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la constitución aunque las partes no las invoquen expresamente" [53] ; se infiere que el juez deber aplicar de forma directa e inmediata las normas previstas en los instrumentos de derechos humanos y garantizar el derecho a la permanencia en el puesto de trabajo y no solo una justa compensación o retribución económica, lo cual agudiza el problema social.

La disyuntiva y la confusión persiste cuando son pocos los jueces del trabajo que están insertos dentro de las nuevas corrientes del constitucionalismo moderno y que ignoran o incumplen la directa e inmediata (inciso tercero del art. 426 CRE), normas de superior jerarquía constitucional que prevalecen sobre cualquier otra, y en caso de presentarse demandas por despido intempestivo dejan de valorar estos sólidos argumentos jurídicos y principios del derechos social universal como el indubio pro- operario y de la norma más favorable y muchas veces desechan acciones donde desde toda perspectiva se ha violentado el derecho a la estabilidad laboral sin tutelar y garantizar este derecho humano al trabajo de la parte más débil y dando la razón en sus fallos a los empleadores o dueños del capital por influencias económicas o políticas de diversa índole.

El tema se vuelve más álgido cuando sin aplicar dichas normas por desconocimiento o falta de cumplimiento de la constitución y los tratados

[53] Constitución de la República del Ecuador

internacionales, los jueces , autoridades administrativas y servidores públicos concentrados en el criterio tradicionalista de la “legalidad de la norma”, al no existir en el Código del Trabajo una norma expresa que puntualmente reconozca en el capítulo atinente a las formas de terminación de la relación laboral que se debe garantizar el derecho a la estabilidad laboral mediante el reconocimiento de la permanencia o reinserción al lugar de trabajo durante un tiempo determinado por ejemplo(3) años luego de haberse probado el despido intempestivo adicionalmente a las indemnizaciones que diere lugar esta acción atípica e in jurídica, no habremos avanzado en nada por las razones ya mencionadas anteriormente y hasta que exista en el país una cultura de respeto a las nuevas tendencias constitucionales y de respeto a los derechos humanos dentro de los cuales está contemplado el derecho al trabajo, la estabilidad, la sindicalización , la negociación colectiva entre otros.

Por lo tanto es menester incorporar reformas en este sentido que garanticen el fortalecimiento de esta institución llamada despido intempestivo y que necesita ser revisada y fortalecida a través de reformas puntuales.

Siendo el Despido Intempestivo una forma atípica e ilegal, en la cual la relación contractual concluye por voluntad unilateral del empleador, el Art. 188 del Código de Trabajo referente al Despido Intempestivo, a más de contener las indemnizaciones que por ley le corresponden al trabajador por todo el tiempo de trabajo, debería contener un concepto y definición clara y expresa de lo que atañe al “despido intempestivo” y estipular las causales, que al incurrir el empleador ha incurrido en

este figura, esto por constituir un medio ilegitimo de terminar una relación laboral,

Por lo que es importante que el actual Código de Trabajo Ecuatoriano sea reformado en su artículo 188 referente al despido intempestivo, por cuanto este cuerpo legal fue promulgado para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, que son la parte más débil de la relación laboral y por cuanto los derechos de los trabajadores son irrenunciables y los jueces tienen la obligación de velar porque en los instrumentos jurídicos se respeten los derechos y garantías de los trabajadores, siendo el trabajo un derecho y un deber social, este debe de gozar de la tan anhelada "estabilidad laboral", que es lo que se pretende con las reformas que más adelante y en el capítulo correspondiente de nuestro trabajo investigativo ampliaremos de manera taxativa para mejor comprensión de nuestra propuesta.

DESPIDO INTEMPESTIVO

El despido intempestivo, es un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que implica la ruptura violenta de un contrato de trabajo y que surte un efecto jurídico de dar por terminadas las relaciones laborales con un trabajador, sin que medie motivación alguna de su parte.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, "despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En Derecho Laboral, se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario".

El diccionario de Derecho Usual de Cabanellas dice: “En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio”.

Según opinión vertida por el Doctor Fidel Jaramillo Terán, ex Ministro Fiscal General del Estado, el despido intempestivo “ es un acto que ejecuta el empleador para demostrar su voluntad unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo vigente; como tal acto, debe probarse su ejecución objetivamente, de modo circunstanciado en tiempo y lugar y con referencia al determinado o los determinados trabajadores afectados por la decisión patronal; el despido intempestivo no es, no puede ser, meramente la convicción intima que puede adquirir el trabajador de que una medida patronal que afecta a la relación laboral y constituye reformas del contrato por decisión unilateral del empleador, signifique ruptura y terminación del contrato y la misma relación”.

En el Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, recopilación del Dr. Galo Espinosa M., Segunda Serie, Tomo 1, Pág. 222, en relación al juicio Carmen Calderón Viana-Sociedad Anónima Importadora Andina, resuelta por la Primera Sala, encontramos que: “Existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la 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 que presente su renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de

ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no puede desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo" [54]

4.- JUSTIFICACIÓN.-

4.1.- EN LO ACADÉMICO.-

La presente investigación se justifica, por tanto el tema seleccionado se encuentra vinculado a la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país, y al Código de Trabajo. Por ello es importante desarrollar el presente trabajo de investigación, de forma que pueda contribuir como una herramienta de estudio para quienes están encargados de la Administración de Justicia, profesionales, profesores y estudiantes en derecho y público en general.

El tema elegido para esta investigación es actual y por ello se encuentra presente en nuestra sociedad, constantemente hoy en día, los trabajadores siguen siendo despedidos de sus lugares de trabajo de forma arbitraria y unilateral por parte de sus empleadores vulnerando los derechos fundamentales de la clase obrera.

4.2.- EN LO SOCIAL.-

El presente trabajo de investigación está relacionado con el campo social, por cuanto es producto de la necesidad de los trabajadores de establecer en la legislación

[54] Tomado del libro El Despido Intempestivo del Dr. Mario Chávez Salazar, p, 103,104

ecuatoriana y concretamente en el Art. 188 del Código del Trabajo en lo concerniente al despido intempestivo, en el cual los trabajadores en la obligación de exigir mejores indemnizaciones que las que figuran actualmente, las mismas que deben estar acordes con la real situación económica de los trabajadores, la inflación por la que atraviesa el país, y el alto costo de la vida, fenómenos económicos que golpean la lacerante realidad de las clases populares ecuatorianas y por lo tanto es imponderable buscar una solución a este problema, por lo tanto es menester proponer indemnizaciones de dignidad, para satisfacer las múltiples necesidades humanas de los trabajadores cuando han sido víctimas del despido intempestivo, por parte de sus empleadores; y adicionalmente a ello, otorgarles la garantía de la estabilidad laboral durante un año por lo menos luego de ser despedidos a más de la indemnización correspondiente en caso de declararse judicialmente y demostrarse fehacientemente el despido intempestivo.

Por todo ello, se hace urgente proponer alternativas legales de que normen los conceptos de forma más precisa, establezcan las causales de manera más metódica y descriptiva, así como determinan un mejor procedimiento o camino a seguir en el caso que nos ocupa.

4.3.- EN LO JURÍDICO.-

Para desarrollar la presente investigación, es importante manifestar que el principio teórico conceptual y el régimen jurídico se basan en las indemnizaciones por despido intempestivo promulgado en el Art. 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano,

el cual establece que el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador , será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio.

Concomitante con lo anteriormente señalado existe desconocimiento de los trabajadores de la norma legal vigente, lo cual a más de limitarlos en el ejercicio de sus derechos y el percibir mejores indemnizaciones y gozar de estabilidad laboral, es imperativo ampararlos con mayores garantías y normas protectoras que les posibiliten actuar con seguridad y dignidad.

Por tanto los trabajadores se sienten vulnerados en sus derechos laborales, en razón de que los empleadores los despiden de forma atípica, arbitraria y sin motivo alguno, más aún su intención es deslindarse de la responsabilidad patronal de beneficios que impliquen el pago de jubilaciones y bonificaciones que representen egresos económicos adicionales para las empresas.

En la actualidad el despido intempestivo se ha convertido en un asunto cotidiano en contra de los trabajadores por parte de sus empleadores, a pesar de existir causales decretadas en el Código de Trabajo para la terminación del contrato individual de trabajo los empleadores no las aplican.

Es necesario la reforma al Art.188 del Código de Trabajo concerniente al Despido Intempestivo, por no establecer de manera clara y precisa cual es el concepto en nuestra Legislación Ecuatoriana acerca del despido intempestivo y decretar causales puntuales en las que se debería considerar el despido intempestivo, la falta de estas disposiciones legales provoca que asiduamente sean violentados los derechos fundamentales de los trabajadores por parte de sus empleadores cuando son despedidos de modo intempestivo.

Lo que se pretende con esta reforma jurídica es garantizar al trabajador una mejor estabilidad laboral y que se garanticen todos los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales y nuestro Código de Trabajo.

Art.188.- (ant. 188) **Indemnización por despido intempestivo:** El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente en un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerara como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

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

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

5.- OBJETIVOS.-

5.1.- OBJETIVO GENERAL

REALIZAR EL ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO, AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO CON RESPECTO AL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LAS FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, A FIN DE DETERMINAR COMO INFLUYE EL ARTÍCULO 188 EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES.

5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.- Estudiar la normativa legal del Código de Trabajo, relativa al despido intempestivo en el artículo 188, para tener un conocimiento solido de cómo afecta a la clase trabajadora.

2.- Indagar los casos de despido intempestivo que se han resuelto en los juzgados del trabajo en la ciudad de Ambato en el año 2.009, para diagnosticar la aplicación del artículo 188 del Código de Trabajo y las resoluciones de los jueces.

3.-Demostrar las consecuencias negativas que se generan a los empleados por la falta de reformas al artículo 188 del Código de Trabajo en el despido intempestivo.

4.- Proponer un proyecto de reforma jurídica al artículo 188 del Código de Trabajo en lo relativo al despido intempestivo de los trabajadores.

6.- HIPÓTESIS.-

LA FALTA DE REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, DEL ARTÍCULO 188 REFERENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO, A GENERADO QUE LOS TRABADORES SEAN DESPEDIDOS DE FORMA UNILATERAL POR PARTE DE SUS EMPLEADORES, PROVOCADO LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABADORES, COMO EL DERECHO AL TRABAJO QUE LA CONSTITUCIÓN Y TRATADOS INTERNACIONALES RECONOCIDOS POR NUESTRA LEGISLACIÓN LOS AMPARA.

7.- METODOLOGÍA.-

Para la elaboración del presente Proyecto de Tesis, se aplicara los diversos métodos, procedimientos técnicas e instrumentos de la investigación científica, que ayudaran al investigador a la credibilidad investigativa y con el estudio científico a descubrir nuevos conocimientos.

7.1. MÉTODOS.-

El método científico es el mecanismo que nos conlleva al estudios de las formas que permiten la aplicación de la realidad tal como es ella, en su esencia y las conexiones internar y que facilitan al investigador tomar posesión de las leyes que rigen el proceso de desarrollo de distintos fenómenos, con el empleo del método científico con aspecto fundamental nos permitirá tener éxito en las actividades para el logro de

sus metas. La actividad científica tiene su fundamentación en la manera que se conoce, y en el conjunto de procedimientos de los cuales se sirve el científicos para tales efectos, con lo cual asimila objetivamente la realidad. Para la elaboración del presente proyecto investigativo me serviré de los siguientes métodos:

7.1.1.- MÉTODO INDUCTIVO.-Es un proceso que nos permite sacar conclusiones generales relativas a objetos de investigación, a partir del estudio detallado de los elementos que lo integran. El trabajo involucra el tratamiento de cada uno de los integrantes del objeto de estudio, sin excepción, estamos frente a una inducción completa.

7.1.2.- MÉTODO DEDUCTIVO.- Permite Este método lo empleamos en la construcción de sistemas en conglomerados de tesis, que tiene como punto de partida, teorías que han adquirido generalidad y aceptación. Lo particular se concluye ce lo general.

7.1.3.- MÉTODO HISTORICO-Este método nos permite realizar un estudio histórico y jurídico de la problemática o tema a investigar, haciendo un análisis crítico para extraer los aspectos positivos y negativos que nos pueden servir en el esclarecimiento y antecedentes de la problemática, los criterios y doctrinas retrospectivamente expresadas en el tiempo.

7.1.4.- MÉTODO BIBLIOGRAFICO.-Este método nos permite la recopilación de datos que son básicos para el desarrollo de la investigación, esta recolección de documental bibliográfica tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes, enfoques, teorías y criterios de diversos autores que tiene referencia con la problemática presentada.

7.1.5.- MÉTODO DESCRIPTIVO.-Este método nos permite tener una observación actual de los hechos, fenómenos y casos Se sitúa en el presente, pero no se limita a la simple recolección y tabulación de datos, sino que hace la interpretación y el análisis imparcial de los mismos con una finalidad pre-establecida.

7.1.6.- MÉTODO EMPÍRICO.- Este método nos permite considerar la veracidad de la realidad, en los hechos, cuya información es recogida en forma objetiva para analizarla, luego transformarla en conceptos.

7.1.7.- MÉTODO EXEGÉTICO.- Este método nos permite la interpretación literal de normas, se explica el contenido, se expone el sentido y se determina el alcance de las leyes, con la intención de proponer una probable reforma que se estime imprescindible.

7.1.8.- MÉTODO DOGMÁTICO.- Este método nos permite realizar un análisis de normas leyes y jurisprudencia que se encuentren vinculadas con la problemática, a más de criterios de trataditas y estudios del derecho laboral.

7.2. TÉCNICAS.

Las técnicas constituyen una de las partes integrantes de los métodos, sin confundirse con ellos, No hay técnicas exclusivas para los métodos, Las técnicas a utilizar dependen fundamentalmente del tipo de investigación, de los aspectos a investigarse y de las circunstancias en que se desarrolla la investigación.

Para desarrollar el presente trabajo de investigación me basare en las técnicas más usadas que son las siguientes:

7.2.1.-LA OBSERVACIÓN, Nos permite oponer atención, a través de los sentidos, en un aspecto de la realidad y en recoger datos para su posterior análisis e interpretación sobre la base del marco teórico, permite llegar a conclusión y toma de decisiones.

7.2.2.- EL FICHAJE, Nos permite la recolección de datos directos. Se describe lo observado, destacando los aspectos más sobresalientes del fenómeno que se investiga.

7.2.3.- LA ENTREVISTA, Es la conversación directa entre uno o varios entrevistados, para lo nos aplicaremos las entrevistas a entendidos con el tema, en este caso con profesionales en derecho en libre ejercicio, Jueces de lo Laboral y Ministros de las Especializadas Salas de lo Civil Laboral y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, del cantón Ambato.

7.2.4.- LA ENCUESTA, Que con el apoyo de un cuestionario la realizaremos a veinte Abogados o Doctores en libre ejercicio de la ciudad de Ambato, con lo cual se conseguirá la información adecuada, para posteriormente realizar la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.

Al final los resultados de la investigación registrada en el transcurso de la investigación serán mostrados en el informe final que será elaborado al reglamento y enmarcado a los parámetros que la institución exige.

8.- CRONOGRAMA DE TRABAJO.-

TIEMPO									AÑO 2011																															
ACTIVIDADES	ENE.				FEB.				MAR.				ABR.				MAY.				JUN.				JUL.				AGO.				SEP.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración y presentación del proyecto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																										
2. Defensa y Aprobación											X	X																								
3. Revisión de Literatura													X	X	X	X	X	X	X	X																
4. Trabajo de Campo																					X	X	X	X												
5. Tabulación y Análisis de Resultados																									X	X	X	X								
6. Elaboración del Borrador de Tesis																													X	X	X	X	X	X		
7. Defensa del Borrador de Tesis																																			X	
8. Sustentación Definitiva y Graduación																																				X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.-

9.1. RECURSOS Y COSTOS:

9.1.1. RECURSOS HUMANOS:

Proponente del Proyecto: Víctor Hugo Loaiza Paredes

Director de tesis: Por designar

Abogados y Doctores en libre ejercicio profesional del derecho de la ciudad de Ambato y Jueces de Trabajo de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua situada en Ambato.

9.1.2. RECURSOS MATERIALES:

• Suministros de oficina	$ 105,oo
• Obtención de bibliografía	$ 120,oo
• Impresión de tesis	$ 60,oo
• Publicación	$ 70,oo
• Transcripción del texto	$ 160,oo
• Empaste de tesis	$ 70,oo
• Imprevistos	$ 120,oo
TOTAL:	**$ 705,00**

9.1.3. Financiamiento: El presente Proyecto de investigación se financiara con los recursos propios del postulante.

ANEXOS Nro. 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIO A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Dirigida a Trabajadores y Empleadores, me es grato solicitarle comedidamente su aporte y criterio personal contestando a las pregunta de la presente encuesta que la he vinculado a la temática: ***"LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO."*** misma que me permitirá obtener los resultados adecuados que aporten a mi trabajo investigativo, con lo cual antelo mis debidos agradecimientos.

ENCUESTA

1.- ¿Considera Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, cuando se despide a los trabajadores, se respeta el Derecho al Trabajo previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

2.- ¿Cree Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, el despido intempestivo violenta los Convenios Internacionales del trabajo y los Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Ecuador, referentes a la estabilidad laboral?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

3.- ¿Cree Usted, dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, que se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores cuando son despedidos de su puesto de trabajo?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

4.- ¿Considera Usted, si el despido intempestivo es una forma atípica antijurídica de terminar la relación laboral según la legislación ecuatoriana?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

5.- ¿Cree Usted que las indemnizaciones por despido intempestivo establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano son justas para el trabajador y le garantizan un medio de subsistencia hasta conseguir una nueva fuente de empleo?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

6.- ¿Cree Usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

7.- ¿Considera Usted, que los trabajadores despedidos intempestivamente son indemnizados por sus empleadores sin recurrir a trámites judiciales?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

8.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Artículo 188 del Código de Trabajo, en cuanto a incorporar las múltiples formas de despido intempestivo y que no constan detalladas en el código de trabajo ecuatoriano?

SI ( ) NO ( ) EN PARTE ( )

ANEXOS Nro. 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIO A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Estimado entrevistado con motivo de desarrollar el tema sobre ***"LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, AL ARTÍCULO 188 EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO*.** "Investigado en el desarrollo de mi tesis de la manera más cordial le solicito sírvase contestar el siguiente cuestionario.

ENTREVISTA

1.- ¿Considera Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, cuando se despide a los trabajadores, se respeta el Derecho al Trabajo previsto en la Constitución de la República del Ecuador?

2.- ¿Cree Usted, que dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, el despido intempestivo violenta los Convenios Internacionales del trabajo y los Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Ecuador, referentes a la estabilidad laboral?

3.- ¿Cree Usted, dentro de las relaciones laborales en el Ecuador, que se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores cuando son despedidos de su puesto de trabajo?

4.- ¿Cree Usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano?

ÍNDICE

Contenido **Pág.**

PORTADA ……I
CERTIFICACIÓN II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA III
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN IV
DEDICATORIA V
AGRADECIMIENTO..... VI
TABLA DE CONTENIDOS VII
1. TITULO 1
2. RESUMEN 2
2.1. ABSTRAC 4
3. INTRODUCCIÓN.....6
4. REVISIÓN DE LITERATURA 8

4.1. MARCO CONCEPTUAL 8
4.1.1. Derecho 8
4.1.2. Derecho Social 8
4.1.3. Derecho Laboral 9
4.1.4. Contrato de Trabajo 9
4.1.5. Contrato Individual de Trabajo 10
4.1.6. Realación Laboral 11
4.1.7. Trabajador 12
4.1.7.1. Obrero.....13
4.1.7.2. Profesional.....13
4.1.7.3. Empleado 13
4.1.8. Empleador 14
4.1.9. Remuneración.....16
4.1.10. Despido Intempestivo.....16

4.2. MARCO DOCTINARIO 19

4.2.1. Historia del Trabajo.....19

4.2.2. El Despido Intempestivo 20

4.2.3. La Naturaleza del Despido Intempestivo 22

4.2.4. Los Principios Fundamentales del Despido 23

4.2.5. El Despido Como Facultad del Empleador 24

4.2.6. El Despido Individual 25

4.2.7. Principio de Esatabilidad y Continuidad en la Realción 26

4.3. MARCO JURÍDICO.....28

4.3.1. El Derecho al Trabajo enfocado en La Constitución 28

4.3.2. El Derecho al Trabajo enfocado en Los Convenios Internacionales35

4.3.3. El Derecho al Trabajo según la Declaración Universal de los Derechos Humanos ….....36

4.3.4. El Derecho al Trabajo según Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 37

4.3.5. El Derecho al Trabajo según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 38

4.3.6. El Derecho al Trabajo según el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"…….38

4.3.7. El Derecho al Trabajo según el El Código de Trabajo 40

4.4. Legislación Comparada 51

4.4.1. Indepnizaciones por Despìdo Intempestivo Según el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.....51

4.4.2. Indepnizaciones por Despìdo Intempestivo Según la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina 54

4.4.3. Indepnizaciones por Despìdo Intempestivo Según el Código de Trabajo de Paraguay 56

5. MATERIALES Y MÉTODOS 59
5.1. Materiales Utilizados.....59
5.2. Métodos 59
5.2. Procedimientos y Técnicas 62

6. RESULTADOS 63
6.1. Interpretacion y Analisis de Resultados 63
6.1.1. Interpretacion y Analisis de Resultados de las Encuestas 63
6.1.2. Interpretacion y Analisis de Resultados de las Entrevistas 75
6.2. Presentacion y Analisis de los Resultados de la Casuistica.....83
6.3. Diagnóstico de Casos de Despido Intempestivo 89

7. DISCUSIÓN 102
7.1. Verificación de los Objetivos.....102
7.2. Contrastación de la Hipótesis.....105
7.3. Criterio Juridico que Sustenta la Reforma Legal 107

8. CONCLUSIONES.....109
9. RECOMENDACIONES.....111
9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA 113
10. BIBLIOGRAFÍA 121
11. ANEXOS 124
INDICE 151