UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Modalidad de Estudios a Distancia
Carrera de Derecho

TÍTULO:

"ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS "PROPUESTA DE REFORMA"

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADA

AUTORA:
MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

DIRECTOR DE TESIS
Dr. Mg Sc. FELIPE NEPTAL SOLANO GUTIÉRREZ

Loja – Ecuador
2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Sc Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. DOCENTE DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación intitulado "ESTUDIO JURIDICO AL ARTICULO 186 DEL CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACION A LA PROHIBICION DE DESHAUCIO A MAS DE DOS Y A MAS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS "PROPUESTA DE REFORMA", la misma que cumpliendo con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas establecidas por la Universidad Nacional de Loja. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa para los fines legales pertinentes.

Loja, julio del 2015

Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Mónica del Rocio Villamarin Morocho, declaro ser la Autora 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 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.

Autora: Mónica del Rocio Villamarin Morocho

Firma: _____

Cédula: 171778885-3

Fecha: Loja, julio de 2015

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

Yo, Mónica del Rocio Villamarin Morocho, declaro ser la Autora de la tesis titulada: **"ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS "PROPUESTA DE REFORMA".** Como un requisito para optar al grado de Abogada, autorizo al sistema bibliotecario de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la cuidad de Loja a los 23 días del mes de julio de dos mil quince, firma la Autora.

Firma: _____

Autora: Mónica del Rocio Villamarin Morocho

Cédula: 171778885-3

Dirección: Quito, Pueblo Unido Mz. 11 Lote 1 Pasaje "A"

Email: monasmile17@hotmail.com

Telefono Celular: 0999102684

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda	(PRESIDENTE DEL TRIBUNAL)
Dr. Mg. Marcelo Armando Costa C.	(VOCAL)
Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez.	(VOCAL)

AGRADECIMIENTO

Con especial aprecio y consideración, como autor de este trabajo investigativo, agradezco la colaboración de todos quienes aportaron con la información necesaria para la elaboración de esta Tesis de Investigación Jurídica, en especial al **Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez.**, **Director de Tesis**, por su valiosa y acertada dirección en la contribución al desarrollo de la misma, aportando con sus valiosas sugerencias para poder llevar adelante el trabajo de investigación.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se llevara a efecto, y en general a todos, mis padres, y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

A todos muchas gracias.

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis, lo dedico con cariño y respeto en especial a mis padres por darme el apoyo para continuar luchando día a día en la vida; a mi esposa, y mis hijos por ser mi razón de ser.

A mis compañeros, y profesores de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, prestigioso centro educativo, con la finalidad de que esta investigación sea una fuente de consulta, en el Derecho Social, en especial del Derecho Laboral.

MONICA DEL ROCIO

.

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN
AUTORÍA
CARTA DE AUTORIZACIÓN
AGRADECIMIENTO
DEDICATORIA
TABLA DE CONTENIDO
1. TÍTULO.
2. RESUMEN
2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA:
4.1. MARCO CONCEPTUAL.
4.1.1. DELIBERACIONES JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES.
4.1.2. CONTRATACIÓN LABORAL.
4.1.3. Obligaciones Patronales.
4.1.4. Obligaciones de los Trabajadores.
4.2. MARCO DOCTRINARIO.
4.2.1. El Desahucio en la Legislación Ecuatoriana.
4.2.1.1. ASPECTOS JURÍDICOS ADMINISTRATIVOS (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES).
4.2.2. DEL AVISO DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO.
4.2.2.1. Las Consecuencias Laborales.
4.3. MARCO JURIDICO.
4.3.1. EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.
4.3.2. DE LAS BONIFICACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR.
4.3.3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO, ART. 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
4.4. DERECHO COMPARADO
4.4.1. EL DESAHUCIO EN LA LEGISLACION COMPARADA.

4.4.2. EL DESAHUCIO EN ARGENTINA.
4.4.3. EL DESAHUCIO EN VENEZUELA.
4.4.4. EL DESAHUCIO EN CHILE.
5. MATERIALES Y METODOS.
5.1. MATERIALES.
5.2. METODOS.
5.2.1. El Método Científico
5.2.2. El Método Inductivo y Deductivo
5.2.3. El Método Analítico
5.2.4. El Método de Inserción de la Realidad
6. RESULTADOS.
6.1. PRESENTACIÓN, INTERPRETACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.
6.1.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.
6.1.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.
7. DISCUSIÓN
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.
7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO.
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. PROPUESTA JURÍDICA.
10. BIBLIOGRAFÍA.
11. ANEXOS
PROYECTO DE TESIS
ÍNDICE

1. TÍTULO.

“ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA”. EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS “PROPUESTA DE REFORMA”

2. RESUMEN

El Derecho Social, constituye una de las metas más importantes de la política social, que dentro de éste se encuentra inmerso el régimen laboral, en la regulación del trabajo en el Estado, así como la dirección de la política obrera en general que descansa en la actividad productiva y en el desarrollo de la nación, en cuyo régimen se afirman prácticamente los principios jurídicos de la personalidad, para lo cual se dictan ininterrumpidamente disposiciones sociales en las cuales se hallan realizadas importantes conquistas del moderno derecho obrero que hacen de la legislación laboral un verdadero Código del Trabajo.

Justificado el régimen laboral, estimo que es la consecuencia de una disciplina joven, que por encontrarse en plena formación, presenta aun dificultades para su designación, resultando imprecisa y genérica y aun poco técnica, las razones que se podrían manifestar para esta consideración propia de la naturaleza de la legislación, porque siendo este derecho el que tienda a la justicia social, parece lógico pensar que le alcance esta denominación de Derecho Laboral, porque guarda estrecha relación con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente; porque aún cuando todo derecho tenga en cierto sentido, un significado social, éste lo tiene de un modo más especial, como reacción contra sistemas individualistas, porque encierran un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido de que se justifique más su empleo por el hecho de comprender mayor número de materias, sino porque, dado el amplio campo de éstas, y de personas a las que alcanza.

El Derecho Laboral, conocido como Régimen del Trabajo, surge en el Ecuador, con el pronunciamiento del resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales, y que cuyo objeto se centra en el establecimiento de la equidad jurídica, social y económica, y ésta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social. El Derecho Laboral, como conjunto de principios, preceptos y reglas a las que están sometidas las relaciones provenientes del trabajo, de acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, manifiestan algunos autores, desde sus puntos de vista, como Trueba Urbina, manifiestos que dicen que, el Derecho del Trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, como lo es socializar la vida humana.

2.1. ABSTRACT

The Social Right, one of the social politics's more important goals constitutes that is inmerso the labor régime inside this, in the regulation of the work in the State, as well as the labor politics's address in general that rests in the productive activity and in the development of the nation in whose régime is affirmed the juridical principles of the personality practically, for that which you/they are dictated social dispositions uninterruptedly in which are important carried out conquests of the labor modern right that make of the labor legislation a true Code of the Work".

Walter Linares that qualifies the expression of the Labor Right, "eats a little gleaned, it estimates that he/she can, besides this, to be used indistinctly those of the Right of the Work and that of the Social Right, estimating, however, preferable this last denomination to have, in its opinion "the advantage of including easily inside her all the relative one to the Social security, in this sense such a denomination is more understanding than that of the Right of the Work.".

Justified the labor régime, I estimate that it is the consequence of a young discipline that to be in full formation, it even presents difficulties for their appointment, being imprecise and generic and even not very technical, the reasons that could show for this consideration characteristic of the nature of the legislation, because being this right the one that spreads to the social justice, seems logical to think that this denomination of Labor Right reaches him/her, because guard narrows relationship with the call social question, to the one that is bound doctrinal and historically; because still when all right has in certain sense, a social meaning, this has it in a more special way, as reaction against individualistic systems, for they contain a wider content that the other denominations, not in the sense that he/she is justified more its employment for the fact of understanding bigger number of matters, but because, given the wide field of these, and of people to those that it reaches.

The Labor Right, well-known as régime of the Work, it arises in Ecuador, with the pronouncement of the result of the convergence of national factors and international, among the first it can stand out the industrial development that generates and it organizes to the labor class under conditions of claiming their rights, among the international aspects, we should enumerate, the Russian Revolution that encourages and it invigorates the world socialism, the creation of the Commission of International Legislation of the Work, and the operation of the International Office of the Work, the work of the International Conference of the Work, among other, and that whose object was centered in the establishment of the peace, and this won't be able to be carried out but on the bases of the social justice. The labor right, as group of principles, precepts and rules to those that are subjected the relationships coming from the work, it is in Ecuador an artificial new discipline that has intended to structure the components to sustain it legally, as it was it with the first labor laws, as the social Julian legislation, until the promulgation of the Code of the Work, in the year of 1938. According to the ends of the right of the work, some authors manifest us, from their points of view, as Trueba Urbina, manifestos that you/they tell us that: "right of the work is a group of principles, norms and institutions that protect, they dignify and they spread to claim to all those that live off its material or intellectual efforts, for the realization of its historical destination, as it is it to socialize the human" life.

3. INTRODUCCIÓN

La presente Investigación Jurídica sobre la temática: ***"ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS "PROPUESTA DE REFORMA"***, temática de transcendencia jurídica, y de importancia, respecto de las relaciones laborales en el país, en que deben de conformidad a la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y demás leyes, tanto el Estado, como la sociedad y en especial, respeto a las garantías de la clase obrera ecuatoriana; y más en cuando hago referencia a la terminación de las relaciones laborales, por el Trámite del Desahucio, en que por su legalidad de la voluntad de dar por terminadas las relaciones de trabajo por las partes, ha de estarse a la indemnización que de conformidad como el Código lo establece, el que en la actualidad resulta un valor que no representa el que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades, y más porque no se complementa con el tiempo de servicio prestado a sus empleadores.

Pretendo equilibrar los principales problemas de la sociedad en nuestra realidad jurídica, con el propósito de aportar alternativas de solución a los problemas que día a día enfrentan los trabajadores y trabajadoras, en que debemos de aunar esfuerzos para vivir en una sociedad justa, objetiva y equitativa, en que las relaciones jurídicas de los trabajadores y sus empleadores, deben enmarcarse en pleno derecho, y más por sus garantías y derechos sociales.

Para el estudio y desarrollo de la presente investigación, se establecen dentro de su contenido, en forma literaria los aspectos conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales en cuanto al ámbito laboral, respecto de El Trabajo, Generalidades, Contratación en Materia Laboral; El Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador; Obligaciones Patronales; y, Obligaciones de los Trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador y los Trabajadores; con la finalidad de conocer sus criterios sobre los problemas que tienen los trabajadores, respecto de la terminación de los contratos de trabajo, por el Trámite del Desahucio, es importante el considerar: El Desahucio en la Legislación Ecuatoriana; Aspectos Jurídicos Administrativos; Del aviso de dar por terminado el Contrato; De las Consecuencias Laborales; Deliberaciones Jurídicas, Económicas y Sociales; Bonificaciones Laborales del Trabajador; Análisis Jurídico de la Bonificación por Desahucio, Art. 185 del Código del Trabajo.

Con todas estas consideraciones, una vez desarrollada toda la investigación, la revisión de literatura, la investigación de campo; que con la colaboración de Doctores en libre ejercicio profesional, como del apoyo de los funcionarios y empleados de la Corte Provincial de Justicia de Loja; sus acertados criterios y análisis respecto de la temática y problemática, analizada éstos, respecto de los objetivos e hipótesis planteadas; me llevaron a realizar un estudio para la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal, con ello he arribado a las conclusiones y recomendaciones, como a la Reforma Legal al Código del Trabajo, y garantizar la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

4. REVISIÓN DE LITERATURA:

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

La historia de la Humanidad determina con claridad que únicamente los pueblos con trabajo creativo han logrado sobresalir y dejar escrita su presencia; ha sido el trabajo humano el que ha permitido el desarrollo de pueblos antiguos y civilizaciones, y es el trabajo actualmente el que moviliza a grandes grupos humanos a ciudades y países que se encuentran en una posición holgada o de privilegio económico.

> **"Al coexistir en la relación laboral dos partes fundamentales, el capital económico, sinónimo de empleador y el capital humano, compuesto por obreros y empleados, existe una gran desigualdad que ha sido necesaria protegerla con normas y principios reconocidos en la gran mayoría de países, ya que los problemas, abusos e injusticias no son patrimonio de ciertos pueblos o regiones, es un problema mundial, que se repite frecuentemente y que en los últimos dos siglos ha ocasionado grandes revueltas, conflictos y hasta matanzas por defender sus respectivas posiciones e intereses"[1].**

A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, es decir un trabajo forzoso, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad, a partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal, desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante. Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral, la relación de trabajo entre el empleador y el empleado, está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que permiten la explotación del trabajador y trabajadora.

Otras formas de trabajo posibles son el trabajo autónomo productivo a través del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio, por ejemplo; el

---

[1] Vásquez López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 2.

trabajo informal de supervivencia y la servidumbre, entre otras; además aunque existe el trabajo ad honorem que no implica una retribución económica, generalmente realizado con fines sociales o educativos, se considera que el trabajo es una actividad realizada a cambio de una contraprestación económica.

Otro aspecto de relevancia, es que el término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre, también otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada, sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, al fin del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre; por lo tanto, Trabajo, en un sentido amplio

> **"Es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada, esta palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar, además el trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios"[2].**

La definición de trabajo de esta forma es una ecuación compuesta por dos partes la primera todo hacer humano destinado a crear algo, que es prácticamente el concepto más difundido hoy sobre lo que es trabajo; y, la segunda siempre que quien lo cree se quede con el producto final, es un elemento poco estudiado y difundido salvo excepciones pero que no puede faltar en ningún acercamiento desde el punto de vista científico a este concepto. Analizando el hoy desde el concepto dado sobre lo que es el Trabajo, se puede concluir que se asiste a que las personas, ya sea por el motivo que fuere cabe acotar que este motivo es básicamente el de la moral objetiva, realizan un hacer ya sea intelectual o manual a cambio de una remuneración.

---

[2] RODRÍGUEZ Pilar, Abg., "CURSO DE DERECHO LABORAL", Tomo 1, Volumen 1, Ediciones Idea , Montevideo 1990, pág. 88

Por lo tanto, considero que el trabajo entendido como un hacer remunerado carece de valor y contenido y de allí que sea algo que solo sirve para algunos, y favorece y permite cada vez mas la acumulación y la plusvalía así como la explotación e in humanización de la sociedad, por lo que sería conveniente acercarse aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de este tema sobre trabajo, lo cual no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizo; debiendo precisar que el orden del sistema social debe servir para lograr que todos los miembros puedan obtener o lograr un buen vivir.

La profesión del trabajo, al ser eminentemente social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento, y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar; que mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno; tomándose en consideración los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social, que son fundamentales para el trabajo.

> **"El trabajo en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes, su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones. El trabajo está enfocado a la solución de problemas y al cambio, por ello, los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan; el trabajo es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí"[3].**

Con estos antecedentes, puedo aseverar que los valores en cuanto al trabajo están dentro de los contenidos ideales humanitarios y democráticos, y se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas personas, que desde sus comienzos, hace más de un siglo, la práctica de trabajo se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Los derechos humanos y la justicia social constituyen la motivación y la justificación de la acción del trabajo en solidaridad con quienes están en

---

[3] Vásquez López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 2.

desventaja, la profesión lucha por mitigar la pobreza y liberar a los vulnerables, excluidos y oprimidos, promoviendo el fortalecimiento de estos y su inclusión social.

El trabajo basa su metodología en un cuerpo sistemático de conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la práctica, reconoce la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno así como la posibilidad de que, por un lado, las personas se vean afectadas por las múltiples presiones que recaen sobre ellas y por otro lado, la posibilidad de las mismas de cambiar dichas presiones incluidos los factores bio y psicosociales, pues el trabajo recurre a teorías acerca del desarrollo y comportamientos humanos así de los sistemas sociales, para analizar las situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales.

El trabajo se enfrenta a las fronteras, desigualdades e injusticias que existen en la sociedad, y responde a las crisis y emergencias así como a los problemas personales y sociales del día a día, es así que utiliza distintos conocimientos, técnicas y actividades consecuentes con su centro de atención en las personas, por un lado y en sus entornos por otro, de las intervenciones de trabajo en la sociedad que abarcan desde los procesos psicosociales focalizados a nivel individual, hasta el compromiso con la política, la planificación y el desarrollo social.

Considero que el trabajo, al ser un esfuerzo humano, que ayuda a las personas a obtener rendimientos, como lo son los recursos económicos, se convierte en una actividad universal pero las prioridades de la práctica del trabajo en un país o región, y al ser una actividad que por sus actividades fundamentales, permiten el desarrollo de los pueblos, que generan riqueza y crecimiento de los rublos o naciones, el trabajo confluye en el comercio, capacidad productiva, industria, servicios, etc., de manera que los pueblos es el considerado como una actividad de rendimiento de una amplia actividad rentable.

4.1.1. DELIBERACIONES JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES.

En el campo del empleo y el mercado de trabajo, es de preocupación en especial por identificar nuevos e innovadores tipos de políticas y procedimientos que permitan responder a los desafíos derivados de las nuevas formas de estructuración y funcionamiento de los lineamientos jurídicos, económicos y sociales respecto del trabajo, resultantes de los naturales procesos de adaptación de la organización productivas y de servicios de nuestro país, a las exigencias de la integración económica y de la competitividad nacional e internacional.

Especial atención deberán prestar a los fenómenos de creciente movilidad laboral en los distintos sectores, derivados de los procesos mencionados; fenómenos que están produciendo, entre otros, cambios en los ritmos y períodos de rotación de la fuerza laboral y en las modalidades de los regímenes de trabajo.

> **"Existen sistemas de determinación económica producto de las relaciones laborales, que incide en la economía de la nación, un factor principal es el de las remuneraciones, que también se ven afectados por los cambios mencionados, prestando especial atención en identificar aquellas experiencias en curso en la región que hayan mostrado éxito en garantizar una adecuada y justa relación entre los ingresos de los trabajadores y su nivel de productividad, calidad y formación profesional. Particular atención deberá ser prestada a las experiencias logradas a través de mecanismos de negociación colectiva, atendiendo a su rol fundamental en la determinación de las remuneraciones"[4].**

Deben las autoridades del trabajo, preocuparse por identificar diseños conceptuales, institucionales y operativos para los sistemas, programas y acciones de capacitación y formación profesional en las empresas tanto públicas como privadas, dando prioridad a la identificación de aquellas políticas que articulen armoniosamente a estos sectores, en materia de objetivos, y que provean los incentivos apropiados para estimular responsabilidades y formas de financiamiento compartidos entre ambos. Especial atención deberán otorgar a reconocer políticas de capacitación y formación de los jóvenes, las

---

[4] Aguilar Aguilar Leónidas Dr., DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR, Editorial Jurídica L y L, Cuenca 2005., Pág. 22.

mujeres, las personas con discapacidades, así como de otras minorías o grupos vulnerables; los que se encuentran afectados por procesos de reconversión productiva y aquellos que operan en el sector precario e informal de la economía; los trabajadores de las micro y pequeñas empresas y los desocupados por causas de ajustes económicos y técnicos.

> **"Igualmente, deberán desarrollar el impulso de sistemas, tanto públicos como privados, de orientación e información laboral, destinados a facilitar la conexión entre la oferta y demanda de empleo, así como a asistir a los trabajadores en la selección de las ofertas de capacitación más apropiadas a sus necesidades de inserción en el mercado de trabajo. Asimismo, deberán estudiar sistemas de certificación de competencias profesionales de manera tal que se cuente con información pertinente y homogénea sobre las características y niveles de calidad de la fuerza de trabajo que egresa de los programas de capacitación y formación profesional"[5].**

En el campo de las relaciones laborales, el procurar extender la cobertura de la negociación contractual, al mayor número posible de sectores de la economía, con el fin de lograr acuerdos estables entre empleadores y trabajadores que favorezcan la cooperación en las diversas materias propias de las relaciones de trabajo; así como en el campo de los regímenes de trabajo y empleo se requiere encontrar las modalidades más apropiadas para las diversas realidades que están surgiendo, también en el ámbito de la Negociación Colectiva es necesario identificar los procedimientos más eficaces, en el marco de las características jurídicas, institucionales, sociales y economías de nuestro país, que permitan acceder a la mayoría de los trabajadores y empleadores a formas adecuadas de determinación colectiva de las condiciones de trabajo y empleo.

Especial atención debe ser prestada a los sectores de actividad crecientemente caracterizados por el trabajo de temporada, a subcontrato, a plazo determinado, a jornada parcial o por otras formas diferentes del contrato permanente, pues ellos requieren de mecanismos de negociación colectiva que respondan a sus particulares condiciones; y que la ausencia de regulaciones adecuadas a estas realidades conduce en muchos casos a incumplimientos de

---

[5] Aguilar Aguilar Leónidas Dr., DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR, Editorial Jurídica L y L, Cuenca 2005., Pág. 22.

derechos básicos, a la unilateralidad de decisiones que afectan las condiciones de trabajo e incluso a conflictos que se agravan por la falta de reglamentaciones apropiadamente pactadas.

Igualmente, considero siempre que las realidades de nuestro país, en la implementación de ciertas formas de determinación contractual, como de las condiciones de trabajo y empleo en las áreas donde sea posible y compatible con la institucionalidad nacional, resulta también recomendable para el sector público. Es nuestra convicción que la integración económica y sus beneficios se verán sin duda fortalecidos y respaldados en la medida que las orientaciones antes enunciadas sean activamente implementadas, considerando especialmente los criterios que sobre ellas proveen la Constitución y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Buscar el promover las organizaciones de trabajadores y empleadores, como una herramienta indispensable para el logro de las mejores relaciones laborales, fundadas en la equidad entre las partes, supone prestar especial atención, cuando sea pertinente, al diseño o perfeccionamiento de normas que garanticen la equiparabilidad de las partes en la negociación contractual, sea esta individual o colectiva en las empresas o en otros niveles y en todos los ámbitos propios de las relaciones laborales; en particular aquellas que permitan asegurar el acceso a la información necesaria para una acción tecnificada y cooperativa, el respeto a la libre asociación, la protección de los derechos de representación y autonomía consagrados en las legislaciones nacionales y, en general, la observancia de las orientaciones que emanan de la Constitución y de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Las iniciativas tendientes a establecer, o fortalecer los más diversos ámbitos del diálogo social, tanto en el nivel nacional, como sectorial o territorial, de acuerdo con la realidad del país, que según la convicción que la legitimidad de los procesos de integración económica regional e internacional, así como los de modernización institucional y laboral que derivan de ellos, encontrará su

base más sólida en las necesidades tanto laborales, económicas como sociales, por lo que es necesario que el Estado, haga de éste un método privilegiado de la Política Laboral, en el mantener las mejores relaciones como de las condiciones laborales en el Ecuador, que puedan ser impulsadas en el marco de los esfuerzos de integración, mediante mecanismos alternativos de la solución de los conflictos laborales.

El Estado, a través de sus instituciones, entidades, y organismos, en especial el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el campo de las funciones y tareas encomendadas a este organismo, procurará modernizar sus cometidos, a fin de cumplir adecuadamente con las tareas que les son propias, en particular, parece fundamental insistir en la importancia de una participación activa en las decisiones de políticas económico, sociales y jurídicas, a fin de superar la brecha que a menudo se presenta entre las áreas económicas y las sociales, y particularmente las laborales.

Para ello, considero necesario que se amplíe el campo de la actividad laboral, más allá de los temas jurídicos laborales, incorporando una visión interdisciplinaria, que integre las perspectivas jurídica, económica, sociológica y de la administración del trabajo; asimismo es importante que capaciten y perfeccionen sus cuadros de manera permanente, y que actualicen su diseño institucional, incorporando el concepto de planificación estratégica, a fin de atender con capacidad técnica y eficiencia y en coordinación con otras agencias públicas y privadas, un ámbito más amplio de materias que las tradicionalmente conocidas, en especial las de capacitación y formación profesional, las vinculadas a la elevación de la calidad de los empleos, las relacionadas con los procesos de reconversión laboral y, en general, todas aquellas que surgen de las transformaciones originadas por la integración económica mundial y regional, el cambio tecnológico y los procesos de adaptación de los mercados y regímenes de trabajo, a tales procesos.

El fortalecer la capacidad de producir es relevante sobre las realidades del mundo del trabajo y de procesarla como base para la formulación de políticas, como por ejemplo la tecnificación de las empresas, industrias, comercios,

producción, etc., en el sentido de impulsar con el mayor de los énfasis los esfuerzos en el área de trabajo, para que el aspecto social y económico sea integrado de forma conjunta entre el Estado, la sociedad y los trabajadores en el país.

Considero necesario que debe impulsarse la modernización del diseño institucional, así como de las metodologías a ser aplicadas, en la armonización de ciertas normas laborales, en el marco de aquellos procesos de integración regional, que sólo puede ser analizada seriamente sobre la base de la eficacia gubernamental, y sugerir un desarrollo social y económico equitativo, con ello debe el gobierno fortalecer la capacidad jurídica y administrativa del Estado, en el cumplimiento de los deberes, derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores, en difundir el desarrollo de la sociedad ecuatoriana, por un mejor estatus de vida de las personas, con ello el país crecerá en forma ordenada y sustancial.

Que los países muestren primero en la observancia de sus propias normativas. Nos parece relevante sugerir que debiera darse importancia a la cooperación entre empleadores, trabajadores y las agencias de inspección pública, en materia de prevención, por la vía de la capacitación en la legislación y sus formas de cumplimiento, así como por medio de programas preventivos conjuntos.

Al mismo tiempo resulta importante que los gobiernos fortalezcan la capacidad inspectiva en terreno, otorgando los recursos necesarios para ello, incluyendo el entrenamiento permanente del personal en técnicas modernas y la difusión masiva por los medios de comunicación de los derechos y deberes consagrados en las leyes y demás cuerpos normativos, entre otros procesos de educación dirigidos al conjunto de la población.

4.1.2. CONTRATACIÓN LABORAL.

Efectivamente la contratación laboral, comienza con la caída del Imperio Romano, hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el

tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "el ocio es el enemigo del alma", es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, por lo tanto el pensamiento en esta época, era el que "todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

> **"Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo; hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial. En la Edad Moderna, con el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo"[6].**

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producción y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir. Y en la Edad

---

[6] Aguilar Aguilar Leónidas Dr., DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR, Editorial Jurídica L y L, Cuenca 2005., Pág. 13y 14.

Contemporánea, se inicia la contratación en materia laboral, con la Revolución Francesa a finales del Siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado Organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

En nuestra legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto, la concepción del trabajo y de los empleados, con leyes dirigidas a la protección del trabajo, legislación tutelar del trabajo en América, contenida en el Código del Trabajo, bajo normativas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador, y que las mismas se inician mediante la contratación laboral.

La prestación de un servicio o la ejecución de una obra, están enmarcados en el ámbito del Derecho Civil, pero con el aparecimiento de los principios del Derecho Social, se cambió no sólo el concepto de este tipo de contrato sino de justicia, a ésta se le hace adoptar acciones de protección y se establecen principios especiales para este tipo de convenciones alrededor del trabajo, con un sentido tutorial y de defensa al sector más débil de la relación laboral, porque lamentablemente en la sociedad, el más fuerte, en el más influyente existe una intención de aprovechar y lograr en la producción mayores beneficios, sin tener en cuenta que existen seres humanos con sus necesidades primarias, que participan de esta producción, y por ello se han establecido líneas de comportamiento para regular la vinculación que hay entre empresario y el trabajador.

La contratación en materia laboral, tiene innumerables modalidades introducidas en la última década en nuestra legislación, que perpetúa en el curso de la relación laboral de los afectados el fenómeno de adhesión del trabajador a cuantas condiciones contractuales le presenta su empleador, en este contexto existe un contrato individual de trabajo o una contratación colectiva, el que el trabajador constituye el aspecto más importante y generador de la relación laboral que nace de la auténtica voluntad de las partes.

El derecho al trabajo que nuestra Constitución consagra, ha visto reforzada su efectividad en el orden al cumplimiento en sus propios términos de la obligación de contratación, toda vez que nos hemos introducido y repasado algunos conceptos y características del Derecho Laboral, podemos pasar a señalar algunos conceptos de lo que debemos entender por Contrato de Trabajo:

> **Para *GUILLERMO CABAÑELLAS DE TORRES,* "El Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra"[7].**

Según el Art. 8 del Código del Trabajo, que trae consigo la definición jurídica de contrato individual, este dispone.

> **"Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"[8];**

Por lo tanto es una convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleadose obligan recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada.

Por otro lado, la contratación en materia laboral, se la entenderá, porque cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias

---

7 CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Helista, Año 1995, Pág. 52.
8 CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, Año 2007, Pág. 2.

personas so obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica del carácter, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, se la que fuere la clase o forma de ella.

Nuestro Código del Trabajo ecuatoriano en actual vigencia únicamente señala que el Contrato de Trabajo se clasifica:

- → Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- → A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- → Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- → A prueba;
- → Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- → Por enganche; y,
- → Individual, de grupo o por equipo.

Como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admite la teoría civilista en los contratos de orden privado, es decir: El consentimiento: que es la expresión de la voluntad; el objeto: actividad o servicio retribuido; la causa: causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita; y la forma: la forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal; requisitos a los que en la ciencia jurídica-laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

La subordinación o dependencia.- Declara el Estado de limitación de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan o unifican las actividades laborales.

La prestación personal.- Ha de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

La remuneración.- Que no es otro cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

La ajenidad.- Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador.

Es necesario el que se establezca las característica del contrato en materia laboral, que al ser un contrato consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo; lo consensual, se forma sólo con el consentimiento de las partes, sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo; es bilateral, porque se impone derechos y obligaciones para ambas partes; es oneroso, porque tiene por objeto la utilidad de las dos partes; es conmutativo, por las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido; y por último es de tracto sucesivo, lo que implica que es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

4.1.3. Obligaciones Patronales.

El Ecuador cuenta con un importante marco constitucional relacionado a los derechos laborales, de las obligaciones, derechos y garantías tanto a los empleadores como de los trabajadores en el país, estableciéndose la necesidad de que se aseguren dichos derechos y garantías en el trabajo a los obreros y trabajadores del país, especialmente contra la explotación económica; para ello los empleadores han de cumplir con la normativa obrera, que regula sus obligaciones laborales, como lo es mantener las mejores relaciones laborales, iniciando la actividad laboral con la parte contractual y todo cuanto ello conlleva, y que deberá hacérselo mediante un contrato de

trabajo, estipulándose cada una de las obligaciones, derechos y garantías para ambas partes, es decir trabajador y empleador.

La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias, ha de considerarse aspectos relevantes y de importancia de la actividad laboral, como lo son el organizar, dirigir y administrar el trabajo en la empresa; dictar las órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de las labores; dictar el reglamento interno de trabajo; adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control de la labor de sus trabajadores, con respeto a la dignidad e intimidad de éstos; introducir modificaciones en las condiciones de trabajo, dentro de los límites que establece esta ley; entre otros de carácter general.

Es de considerar que todo empleador está obligado a dar ocupación efectiva a los trabajadores contratados, debiendo, para ello, asignarles un puesto de trabajo y, encomendarles tareas propias de éste; así como el de proteger la vida, integridad física y salud del trabajador, aplicando las medidas de higiene y seguridad que sean necesarias, el guardar a los trabajadores el respeto y consideración debida a su dignidad, honor e intimidad; el pagar la remuneración y los beneficios sociales, en la oportunidad y monto que corresponda; proporcionar a los trabajadores el espacio y los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; abstenerse de cualquier acto o conducta que interfiera o afecte el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores; proporcionar a los trabajadores capacitación en el trabajo, para su desarrollo técnico y profesional y la mejora de su producción y productividad; efectuar puntualmente los aportes que le corresponda como empleador al sistema de seguridad social; y todas aquellas que establezca la ley, y que se deriven de la relación de trabajo.

El Código del Trabajo, trae consigo la normativa por la cual se establecen las obligaciones del empleador, en su CAPITULO IV - DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR, Art. 42, el que dispone:

"Art. 42.- Obligaciones del empleador.- **Son obligaciones del empleador:**

1. **Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;**

2. **Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;**

3. **Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38;**

4. **Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;**

5. **Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;**

6. **Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de cien a quinientos sucres diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;**

7. **Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;**

8. **Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;**

9. **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;**

10. **Respetar las asociaciones de trabajadores;**

11. **Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta de aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;**

12. **Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;**

13. **Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;**

14. **Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:**

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. **Atender las reclamaciones de los trabajadores;**

16. **Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;**

17. **Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;**

18. **Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;**

19. **Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;**

20. **Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;**

21. **Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;**

22. **Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;**

23. **Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;**

24. **La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligado a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";**

25. **Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado;**

26. **Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;**

27. **Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;**

28. **Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;**

29. **Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;**

30. **Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;**

31. **Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;**

32. **Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán**

sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código"[9].

La fuente de obligaciones del empleador se encuentra en lo fundamental vinculada por lo dispuesto en las disposiciones contenidas en la contratación sea esta individual o colectiva, en los reglamentos internos y en los acuerdos colectivos; a más de ello, las obligaciones implican a respetar la dignidad del trabajador, garantizar su seguridad e higiene, asignarle una tarea, evitar toda discriminación y actuar de buena fe.

4.1.4. Obligaciones de los Trabajadores.

"Las relaciones de carácter laboral entre el empleador y trabajadores se encuentran precisados, y delimitados por la legislación laboral de manera que ambos dispongan de sus tareas sin lesionar sus derechos ni obstaculizar sus obligaciones correlativas a la tarea que, según las observaciones del contrato, deban practicarse; así, ni el empleador, por su calidad de tal podrá explotar a sus trabajadores, como estos últimos tampoco podrán gozar de privilegios y prebendas exagerados con el pretexto ocioso de tener derechos"[10].

De este modo existe cierta variedad de prohibiciones ambos lados, por las razones que hemos reconocido de modo sucinto que las relaciones obrero patronales, tienen derechos y obligaciones, por ello las obligaciones de los trabajadores para con su empleador y el desempeño de sus actividades deben estarse a lo dispuesto en la normativa contenida en el Código del Trabajo, que sujetan el comportamiento del obrero en sus relaciones laborales, e identificar

---

[9] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 14-18.

[10] Chávez de Barrera Nelly, Dra., DERECHO LABORAL APLICADO, Universidad Central del Ecuador, Año 2005, Pág. 24.

cada una de las obligaciones de modo concreto y coherente en el desempeño de sus funciones.

Es necesario determinar la responsabilidad, como de las obligaciones por las que deba responder los trabajadores, sin descuidar sus actividades, para la buena marcha de las actividades económicas, financieras, productivas, de servicios, entre otras de las empresas, entidades e instituciones tanto públicas como privadas; y que son absolutamente laborales como lo determina el Código del Trabajo: "...prestar sus servicios lícitos y personales..."; en conclusión, el objeto de los contratos de trabajo se refieren a los servicios lícitos personales permitidos por la ley; en buenos términos, los que están relacionados o comprometidos con las actividades determinadas en el Código del Trabajo, y que respecto de las obligaciones del trabajador se encuentran contenidas en el Art. 45, el que dispone:

"Art. 45.- *Obligaciones del trabajador*.**- Son obligaciones del trabajador:**

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que el tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código"[11].

[11] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 20.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. El Desahucio en la Legislación Ecuatoriana.

En términos generales, Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo; aviso que debe darse con la anticipación y en la forma determinadas por la ley; así lo determina el Art. 184 del Código del Trabajo; sin embargo, las disposiciones de la ley son diferentes en cuanto a las modalidades y a los plazos en que este aviso debe darse, hace falta, por tanto, una explicación concreta de cada caso.

Cuando el contrato de trabajo se ha celebrado a plazo fijo, cualquiera de las partes, el empleador o el trabajador, puede avisar a la otra su voluntad de terminarlo a la conclusión del plazo, con anticipación de treinta días por lo menos, de no haberse producido la notificación de este Desahucio, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

En estos casos de Desahucio, pedido por cualquiera de las partes, el empleador bonificará al trabajador con el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados. Sin este pago hecho previamente, el Desahucio pedido por el empleador no tendrá efecto alguno.

> **"El Desahucio en los contratos a tiempo indefinido, determina que el derecho del empleador de desahuciar a un trabajador, en los contratos a tiempo indefinido, estuvo durante varios años prohibido por las leyes y decretos que, al fijar salarios mínimos, establecían simultáneamente una estabilidad especial para los trabajadores comprendidos en este caso, a pesar de que el Código del Trabajo seguía manteniendo la institución del Desahucio. La última disposición respecto a tal estabilidad concluyó su vigencia el 31 de diciembre de 1991. Las reformas laborales de noviembre de 1991, que modifican la institución, han creado en este punto una situación un tanto ambigua. En efecto, no aparece en el texto legal ninguna disposición expresa que aclare de modo definitivo si se mantiene o no en estos contratos la posibilidad de darlos por terminado mediante Desahucio"[12].**

---

[12] Chávez de Barrera Nelly, Dra., DERECHO LABORAL APLICADO, Universidad Central del Ecuador, Año 2005, Pág. 35.

Por una parte, el conjunto de las reformas permitiría opinar que el Desahucio sí se mantiene como opción, tanto del empleador como del trabajador; sin que sea necesario ningún tiempo de espera entre la notificación a la otra parte de la intención de dar por terminado el contrato y la terminación del mismo. Por otra parte se podría sostener lo contrario, pues a falta de disposición expresa, podrá entenderse que prevalece en materia laboral la interpretación más favorable a los trabajadores, en aplicación del principio pro operario. En todo caso, si se mantiene el Desahucio, el trabajador deberá recibir como bonificación una suma equivalente al 25 % de la última remuneración mensual que haya percibido por cada uno de los años trabajados.

Debo de considerar, que el Desahucio es el aviso con el que una de las partes dentro de la relación laboral, hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo; en el caso de la duración de los contratos a plazo fijo no podrá exceder de dos años no renovables y su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, como ya se lo ha denotado anteriormente, y por parte del empleador y cuando lo realice el empleado se deberán notificar con por lo menos 15 días de anticipación. El Desahucio deberá tramitarse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector del Trabajo.

El Desahucio, al ser la voluntad de cualesquiera de las partes de dar por terminado el contrato de trabajo, este también tiene sus connotaciones económicas, es decir el empleador está en la obligación de que a la solicitud presentada, se le dé el trámite correspondiente, con la bonificación que le corresponde al trabajador, garantía que dentro de la relación laboral, está garantizada por el Código del Trabajo, y de aplicabilidad absoluta para con los trabajadores, en la que prevalece los derechos laborales.

4.2.1.1. ASPECTOS JURÍDICOS ADMINISTRATIVOS (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES).

La finalización inesperada del contrato de trabajo en el Ecuador, se ha transformado en una mala práctica empresarial, lo que ha ocasionado un crecimiento del desempleo y del sub-empleo en niveles incomparables, aunque

el Gobierno manifieste lo contrario. Como concepto general, el Dr. Aníbal Guzmán Lara, habla sobre la terminación del contrato de trabajo expresando lo siguiente: “Por terminación contractual se da fin a aquello que constituye la esencia del contrato, realización de una obra, o prestación de servicios lícitos, remuneración y dependencia”.

La terminación del contrato no da término a todo derecho, porque precisamente tal terminación puede originar nuevos derechos, las palabras del Dr. Aníbal Guzmán, nos sirve como introducción para comentar sobre la terminación del contrato de trabajo o terminación de la relación laboral. En el Ecuador existen varias formas de dar por terminada la relación laboral, sea por renuncia voluntaria, despido intempestivo, desahucio, visto bueno; y el Código del Trabajo, determina cuales son las causas para que termine el contrato de trabajo.

El Desahucio, es un trámite eminentemente administrativo, que es de competencia de la Inspectoría del Trabajo, y este debe cumplir ciertos requisitos para su tramitación como lo es la notificación en la forma prevista en el Titulo VI Organización, Competencia y Procedimiento. Capítulo III “De la Competencia y del Procedimiento”, de la que se desprende que el Desahucio es un aviso, una prevención que la una parte hace a la otra, la que opera en los contratos a plazo fijo, notificación que debe hacerse con anticipación de por lo menos treinta días y quince días según corresponda para las dos partes.

Ahora bien, el Desahucio debe darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes; en los lugares donde no exista Inspectores Provinciales ni Subinspectores, harán las veces de éstos los Jueces de Trabajo.

El Trámite de Desahucio, debe estar formalizado de conformidad a lo dispuesto en el Art. 624 del Código del Trabajo, normativa que dispone.

"Art. 624.- Trámite de Desahucio.- El Desahucio al que se refiere el artículo 184 deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de la veinticuatro horas"[13]

De conformidad a esta normativa su procedimiento entonces será, que la solicitud de Desahucio debe contener lo siguiente:

"1. *Destinatario.-* El Inspector o Subinspector del Trabajo o Juez de Trabajo donde no existe los primeros.

2. *Compareciente.-* Nombres y apellidos completos y más generales de Ley de la persona que comparece, con el señalamiento de que si lo hace por su propio derecho o a nombre o en representación de una persona jurídica; se mencionará también si comparece como trabajador o empleador.

3. *Antecedentes.-* Se indicará los antecedentes de la relación laboral; es decir, el tipo de contrato, remuneración, objeto, plazo del mismo, etc.

4. *Fundamento legal.-* Arts. 184, 185, 624 y otros del Código del Trabajo.

5. *Petición concreta.-* Que se notifique a la otra parte la voluntad de dar por terminado el contrato.

6. Si es el empleador el que desahucia expresará su voluntad de pagar la bonificación a la que se refiere el Art. 185 del Código del Trabajo; y si es el trabajador, pedirá que se haga saber a su empleador la obligación de pagar la bonificación.

7. *Seguro social.-* Si es el empleador el que desahucia, indicará encontrarse al día en las obligaciones patronales para con el IESS, respecto del trabajador cuyo Desahucio se solicita y se adjuntará el respectivo certificado (sin dicho requisito no puede tramitar ningún pedido patronal).

8. *Notificaciones.-* Se indicará el domicilio en que se ha de notificar el Desahucio a la otra parte y, en el que recibirá notificaciones el solicitante.

9. *Documentos que se adjuntan.-* Contrato de Trabajo, nombramiento si lo hay, Certificado del Seguro Social.

[13] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 147.

10. *Firmas.-* Del compareciente y de su Abogado patrocinador"[14].

Considero que la tramitación ante la Autoridad Administrativa, como lo es el Ministerio de Relaciones Laborales, la hace una persona natural o jurídica, que por las razones que se crean asistidas de conformidad con la ley, deben cumplir los requisitos anotados anteriormente, y debe de tenerse en cuenta que se necesita de la correspondiente solicitud donde constarán todos los datos personales, y algunas otras formalidades, solicitud que tendrá lugar en la jurisdicción laboral en donde laboran los trabajadores, caso contrario será en otra por excepción; es necesario anotar que si lo tramita una persona jurídica, ésta además de la solicitud y datos necesarios, se debe adjuntar el nombramiento del Gerente o Representante, el registro mercantil, el RUC, roles de pago, certificados del IESS, etc.

Además, es necesario recordar que el Trámite de Desahucio, no se lo realiza en contratos que no gozan de estabilidad como son los Contrato a Temporada, a Destajo, Maquila, Eventual, a Prueba, Tiempo Parcial, de Aprendizaje, etc.; una de las formas ilegales de provocar el Desahucio, lo es por Despido Intempestivo, es decir cuando el empleador de forma unilateral da por terminado el contrato de trabajo (sin previo aviso); o por Abandono Intempestivo, esto se refiere a que cuando el trabajador sin causa legal alguna se va voluntariamente sin previo aviso y no regresa a la empresa, terminando así la relación laboral.

4.2.2. DEL AVISO DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO.

La legislación laboral define expresamente la relación de trabajo, manifiesta en la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona presta sus servicios lícitos y personales a otra y otras; lo que genera derechos es la prestación de servicios y éste se considera uno de los elementos integrantes de la relación laboral.

> **"Una vez probada la subordinación, también se presume la existencia del contrato individual de trabajo, es decir, la subordinación se considera otro de los elementos integrantes de la**

[14] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007.g. 24.

relación laboral, el Código del Trabajo sí define lo que es un contrato individual de trabajo, y dice en su parte pertinente que "…es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario. Este concepto se refiere a los dos elementos de la relación de trabajo citados anteriormente, la prestación de un servicio y la subordinación, y agrega un tercer elemento, como lo es el salario"[15].

Con estos antecedentes, se determina que la relación laboral se centra en la prestación de servicios entre empleador y trabajador, que deben mantenerse las relaciones laborales, bajo la estructura laboral de garantizar el desempeño de las funciones y labores asignadas a los trabajadores, como del buen funcionamiento de las empresas, comercios, entidades, instituciones, organismos del sector público, como del sector privado; criterios que figuran en la legislación ecuatoriana.

El Código del Trabajo establece que una de las obligaciones del trabajador es la de obedecer las instrucciones que reciba del empleador o patrono, o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores; pero está garantizado por la normativa legal en cuanto a que prevalezcas sus derechos como trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo; ante ello no debemos estar ajenos a que dentro de esas relaciones laborales, existen discrepancias y divergencias tanto de los empleadores como de los trabajadores, que se traducen en problemas de orden laboral, que en la mayoría de los casos se convierten en problemas jurídicos, al instaurarse juicios laborales han resultado con sentencias favorables a las personas trabajadoras cuando los litigantes hacen uso de estas presunciones.

Sin embargo, existen acciones de tipo administrativo, en que se pueden resolver los problemas de índole laboral, como lo es la competencia en materia laboral de las Inspectorías del Trabajo, que a pesar de estar limitadas en sus disposiciones, en la capacidad de operar en forma acertada tanto para el trabajador, como para el empleador, es común entonces que el patrono, con tal

---

15 Chávez de Barrera Nelly, Dra., DERECHO LABORAL APLICADO, Universidad Central del Ecuador, Año 2005, Pág. 47.

que no le opere ésta presunción, dilata innecesariamente los procesos o le ofrece al trabajador arreglos que no son equitativos en unos casos, y en otros demasiado aceptables.

En nuestro país, como lo es conocido, el contrato individual de trabajo termina por algunas causas, en el caso que nos compete analizar, también termina por voluntad del empleador o del trabajador, mediante la petición de solicitud por Desahucio, que es el trámite por el cual el Inspector del Trabajo, conoce y tramita dicha petición; que por el consentimiento de una de las partes la acepta de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Uno de los procedimientos importantes para que tenga validez jurídica es la de notificar a la otra parte con la manifestación voluntaria de dar por terminada la relación laboral, que en el Trámite de Desahucio, es el aviso con el que una de las partes dentro de la relación laboral, hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo; en el caso de la duración de los contratos a plazo fijo no podrá exceder de dos años no renovables y su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, como ya se lo ha denotado anteriormente, y por parte del empleador y cuando lo realice el empleado se deberán notificar con por lo menos 15 días de anticipación. El Desahucio deberá tramitarse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector del Trabajo.

4.2.2.1. Las Consecuencias Laborales.

“Trazar las líneas para la elaboración de un esquema general sobre la terminación de la relación de trabajo, clasificando sus causas y sus efectos, requiere a un mismo tiempo, un esfuerzo de precisión y flexibilidad, que permita que el esquema laboral, se sustente en una base normativa y doctrinaria adecuada; la extinción de la relación de trabajo, debe tenerse cuidado de no dejarse llevar por la primera impresión y deberá tratarse de interpretar las palabras en su contexto, que a la existencia de diversas causas de terminación de la relación de trabajo, debe evitarse ahondar en diferenciaciones sutiles contenidas en algunas doctrinas, que limitan la veracidad de

la voluntad de dar por terminadas las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador"[16].

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente que pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos; a diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador, lo cual trae como consecuencias sociales, la desocupación y la deserción laboral en un mundo competitivo, y que el trabajo es el factor de la economía que conlleva al desarrollo de las naciones.

La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al empleador contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.

Parte de la Doctrina Laboral sostiene que la vinculación entre empleador y trabajador no tiene necesariamente que tener un origen contractual y que basta con que se cumpla de hecho, aún con prescindencia del consentimiento de las partes, la prestación de servicios subordinada de éste a aquél, para que surja entre ambos una relación de trabajo tutelada por el Derecho Laboral. Aun si se aceptase esta teoría de la relación de trabajo como una vinculación no necesariamente consensual, hay que señalar que la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y que, asimismo, puede ponerle fin.

"El Derecho Laboral, en su finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica por su hiposuficiencia económica, establece unas mayores limitaciones y protección a la terminación de la relación de trabajo cuando ésta se produce sin el

---

16 Chávez de Barrera Nelly, Dra., DERECHO LABORAL APLICADO, Universidad Central del Ecuador, Año 2005, Pág. 51.

consentimiento del trabajador, pero es, en general, mucho más flexible cuando es la voluntad de ambas partes la que pone fin al vínculo entre ellas. Esta voluntad común, puede ser expresada en diversos momentos y modalidades, de modo que en este primer grupo de causa de extinción de la relación laboral, y podemos distinguir varias subespecies"[17].

La imposibilidad de continuar el trabajo, sin que la voluntad de ninguna de las partes intervengan en las circunstancias que la determina, es causa de terminación de la relación jurídica, va quedando como el modo más normal de extinguirse el nexo laboral, el de las circunstancias involuntarias cuya consecuencia necesaria y directa sea la cesación de la actividad del trabajador o de la empresa; lo cual va a reflejar en una realidad predominante en el momento en que buena parte de las legislaciones iberoamericanas propendían, en mayor o menor grado, a favorecer la estabilidad en el trabajo.

En la actualidad las tendencias flexibilizadoras han venido determinando una mayor importancia de la autonomía de la voluntad y, consecuencialmente, una apertura hacia formas de liberalización del despido, sin embargo, la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, sigue teniendo importancia y presenta manifestaciones genéricas, como la fuerza mayor o caso fortuito y otras más específicas como la muerte, la incapacidad y la quiebra o cierre fortuito de la empresa.

Todas las causales de terminación anteriormente referidas, producen como consecuencia común la de poner fin a la relación de trabajo, de manera que el trabajador extingue su vínculo jurídico con su patrono o empleador. En ello se diferencian de las causas de suspensión, de las cuales, si bien hacen cesar temporalmente las principales obligaciones derivadas de la relación de trabajo - prestar el servicio y pagar el salario, mantienen vivo el vínculo jurídico que une a las partes, el cual está normalmente llamado a restablecerse con sus efectos plenos, cuando cese la causal de suspensión.

La clasificación de las causas de terminación de la relación del trabajo, tal como lo hemos intentado en esta presentación, tiene un interés no solamente

---

[17] Aguilar Aguilar Leónidas Dr., DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR, Editorial Jurídica L y L, Cuenca 2005., Pág. 22.

teórico, sino también practico, ya que, las consecuencias de la terminación varían considerablemente, en función de dos hechos principales, la intervención de la voluntad de cada una de las partes o de ambas y la duración que ha tenido la relación laboral que se extingue. Distintas tienen que ser, como es lógico, las consecuencias de la terminación cuando ella resulta de un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador que cuando es producto de la voluntad de uno solo de ellos o resultados de un hecho independiente del querer de ambos.

En términos generales, puede decirse que el Derecho Laboral reduce, en algunos casos minimiza, la tutela que presta al trabajador, en aquellas situaciones en las cuales la terminación de la relación de trabajo se debe a causas dependientes de la voluntad de ambas partes o del acto voluntario del trabajador que no se funde en hecho del empleador que configure un motivo justificado del retiro o del acto voluntario del empleador constitutivo de un despido justificado.

Por el contrario, la protección al trabajador alcanza sus mayores niveles, cuando la relación de trabajo termina, es decir por un despido injustificado, o cuando se extingue por la decisión unilateral que el trabajador toma con fundamento en una falta del patrono (retiro injustificado). Cuando la relación termina por una causa que no es imputable a la voluntad de ninguna de las partes, algunas legislaciones en consideración a la ausencia de dolo o culpa en la causa de extinción, tienden a la búsqueda de situaciones de equilibrio en las cuales el trabajador no quede totalmente desprotegido, pero que no comporten para el empleador consecuencias económicas tan gravosas como las que implica el despido injustificado o el retiro justificado.

En estos supuestos, algunas legislaciones en lugar de privar al trabajador de todo beneficio, le conceden algún tipo de compensación económica, un examen de algunas legislaciones nos permite ver como refleja en las realidades concretas de algunos países el planteamiento general enumerado en el parágrafo anterior. Sin ánimo de establecer categorizaciones definitivas, imposibles en una materia tan variable como ésta, se agrupan las distintas

causales de terminación de la relación de trabajo, dependiendo de la menor o mayor intensidad de sus consecuencias económicas. Es de advertir que, en conformidad con el texto de cada normativa, las causales que en un determinado país pertenecen a un grupo, en otro país se encuadran en un grupo diferente, de allí, que insistimos, que el presente trabajo no tiene aspiraciones definitorias en lo conceptual sino simplemente sistemáticas o didácticas en la exposición, algunas causales aparecen ubicadas en más de un grupo.

4.3. MARCO JURIDICO.

4.3.1. EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

"Pasos trascendentales se han dado en los últimos tiempos, como lo es el ámbito constitucional, con la aprobación de la Nueva Constitución de la República del Ecuador, en Referéndum de Septiembre del 2008, normativa que entró en vigencia a partir del mes de octubre del mismo año, con actitudes eminentemente sociales, generadas por la necesidad de cambios radicales y sustanciales en el país, profundizando en materia laboral, garantías eficaces a favor de la clase obrera ecuatoriana, demandando el reconocimiento a sus derechos como solución a acuciantes problemas heredados de gobiernos anteriores, particularmente desde la presencia de políticas neoliberales que han modificado el escenario industrial, aunque incipiente, pero al mismo tiempo dinámico, cambios que se expresan en la atención que brindará el Ministerio de Trabajo y Empleo para con las relaciones obrero-patronales en el país, imprescindibles en el futuro del mismo y el trato que recibirán los trabajadores y las organizaciones sociales; y que debe de cumplirse por el desarrollo del país, en atención a los principios que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) demanda para con los obreros en el mundo, y en especial de nuestros países en vías de desarrollo, normativa jerárquica, que trae consigo el exponer en forma libre la libre sindicalización o de negociación colectiva, el derecho individual y colectivo, como el de huelga"[18].

Otro aspecto de importancia es la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para alcanzar trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Trabajo desarrolla un nuevo rol tutelar.

---

[18] www.oit.org.com

Independientemente de las justas propuestas de los trabajadores debe reconocerse que existe voluntad gubernamental, sobre políticas integrales de recursos humanos en el sector público a través de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo y Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) en la perspectiva de su empoderamiento, y que comprenderá a las empresas públicas y entidades autónomas, dar cumplimiento estricto a las nuevas tendencias del Derecho Laboral en el Ecuador, en aplicabilidad de la normativa constitucional, la que se encuentra contenida en sus artículos en la SECCIÓN TERCERA, FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN, articulados que disponen:

"Art. 325.- 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- 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.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

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.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

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 cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- 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 alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

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.

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. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.

Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- 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.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley"[19].

Es de importancia que, debe prevalecer dentro del ámbito social, respecto de las relaciones obrero-patronales, son los principios, derechos y garantías relativos al trabajo, consagrados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en Acuerdos y Convenios Internacionales suscritos por el Ecuador, por una parte; y por otra, la legislación obrera contenida en el Código del Trabajo, ampliando la práctica derechos y garantías laborales, por lo cual en todos los casos laborales ha sido declarada constitucional; pues el trabajo es un bien que debe ser distribuido de mejor manera, y agilitar la contratación dentro de la sociedad ecuatoriana, ya que es menester el que se respete la tutela y continuidad de las relaciones laborales, en la generación de empleo, tornándose más competitiva la producción nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada.

En la actual Constitución en vigencia se plantea la competencia exclusiva del Estado respecto de las relaciones obrero-patronales, viabilizando la normativa contenida en el Código del Trabajo, al reconocer el acceso al sistema laboral en igualdad de condiciones para con todos los trabajadores en el país, lo cual define el rol gubernamental en la situación actual, donde los trabajadores son el eje central de la economía del país, y que era tiempo de considerar tanto su importancia laboral como personal, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección de

[19] Constitución de la República del Ecuador, Referéndum 2008.

las relaciones laborales, en el respeto de los contratos tanto individuales como colectivos.

4.3.2. DE LAS BONIFICACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR.

Hay una gran discusión acerca de la necesidad y conveniencia de armonizar políticas y esquemas sociales, respecto de las relaciones laborales, en la adopción de determinados estándares laborales, de conformidad a las condiciones laborales, y llegar a un consenso sobre la necesidad de armonizar la legislación laboral, que involucre la intangibilidad de los derechos de los trabajadores en cuanto a sus derechos económicos, es decir: a sus sueldos, salarios, remuneraciones, compensaciones salariales, como de los beneficios en cuanto a las bonificaciones laborales de conformidad a la normativa jurídica.

> **"La mayoría de las relaciones entre el empleado y el empleador se encuentran regidas por el estricto Código del Trabajo, las condiciones laborales específicas y los términos reales del empleo se establecen a través de contratos individuales y colectivos. El contrato de trabajo individual es un acuerdo entre individuos o entre un individuo y una compañía por unos servicios a ser prestados y una remuneración que recibirá el trabajador. La mayoría de los empleadores, a excepción de aquellos que emplean trabajadores no calificados u ocasionales, contratan a sus empleados de forma individual"[20].**

El contrato de trabajo al ser un acuerdo entre un empleador y un trabajador, o un número de trabajadores, cuando este es colectivo, cuyo contenido, por el acuerdo entre el empleador y los trabajadores de forma individual, concede numerosas garantías, en general, tanto la Constitución como las leyes laborales tienden a proteger la mayoría de los derechos del trabajador, tanto aquellos garantizados por la legislación como los adquiridos mediante el contrato de trabajo, tales como la duración mínima del empleo, en base al contrato; un salario mínimo que varía de acuerdo con la profesión; los derechos de la mujer y del menor; y, la máxima y mínima cantidad de horas trabajadas.

En los casos en que el empleador desee despedir a un empleado, en circunstancias que no sean la terminación del empleo como resultado de la

---

[20] Vásquez López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 22.

expiración del contrato de servicio determinado o el resultado del término de un período determinado, el empleador debe pagar una indemnización que será determinada sobre la base del salario del trabajador y del tiempo que ha trabajado. Si el empleador tuviera una causa justa para el despido, tales como ausencias excesivas, retrasos, insubordinación, robo o desempeño pobre, el empleado recibe una licencia de treinta días mientras un investigador laboral evalúa las quejas del patrono.

El salario de ese mes es retenido en depósito por el investigador; será pagado al trabajador si la investigación encuentra sin sustento las quejas del empleador y el empleado regresa a su trabajo; por lo contrario, el dinero es devuelto al empleador si la investigación aprueba el despido del empleado.

> **"El salario mínimo básico unificado establecido por el Gobierno, ha de ser considerado como fundamental para la existencia de la relación laboral, de la obligación de los empleadores de cumplir con este derecho adquirido por los trabajadores por su trabajo lícito de acuerdo a sus funciones y labores; además existe un acuerdo común entre las partes para que ese salario básico unificado pueda exceder y que debe proveer los siguientes ingresos complementarios al salario de cualquier empleado a tiempo completo, entre los beneficios remunerativos, tenemos los siguientes:**
>
> **1. Decimotercer sueldo, equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador en un año;**
>
> **2. Decimocuarto sueldo, equivalente a dos salarios mínimos vitales generales;**
>
> **3. Bonificación por vacaciones;**
>
> **4. Derecho a las utilidades de la empresa;**
>
> **5. Fondos de Reserva"[21].**

Un aspecto importante radica, cuando se produce la ruptura de las relaciones laborales, es de por la terminación del contrato de trabajo, por causa legal, sea por causas imputables al trabajador, o al empleador; e incluso pueden terminar por decisión o voluntad de cualquiera de las partes, que pueden ser en base a procedimientos previstos en la ley, o por decisiones unilaterales, al margen de

---

[21] Vásquez López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 33.

las normas respectivas, como en el caso de la renuncia, por el Trámite de Desahucio, o en el despido intempestivo; y que se encuentran previstas en el Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a las bonificaciones determinadas en la ley, como lo establece el Art. 185 y 188 del Código Laboral; y que deberán ser canceladas mediante el procedimiento respectivo por el empleador; en el caso que nos compete por Desahucio, es decir mediante el trámite que es el aviso mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Para que sea viable las bonificaciones por Desahucio, de conformidad al Código del Trabajo, según el Art. 185, que dispone:

> **"Art. 185.- Bonificaciones por Desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador"[22].**

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del Desahucio solicitado por el trabajador, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Se establece que este monto ha de ser cubierto por el empleador, en los términos expuestos en dicha normativa, como bonificación a la relación de trabajo mantenida durante el tiempo de servicio para con su empleador, y que es un beneficio que la ley ha previsto en el caso de terminación de la relación laboral, como un derecho que es garantizado por la intangibilidad de los derechos de los trabajadores en el país.

[22] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 52.

4.3.3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO, ART. 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

La inspiración de la normativa en materia laboral, involucrada dentro del Derecho Social, ha de destacarse el Derecho Laboral, por la característica que ha de regular las relaciones obrero-patronales en el país, ante ello, es importante que se considere los intereses de los trabajadores, y que el reglamentar las disposiciones del Código del Trabajo, tiene características de compatibilidad con la institucionalidad jurídica ecuatoriana.

"El Desahucio al ser el aviso con el que una de las partes contratantes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato; es decir al ser una prevención que la una parte hace a la otra, trámite que trae consigo el que se reconozca pecuniariamente al trabajador una bonificación, la misma que lo contempla el Código del Trabajo, en el Art. 185, que dispone:

> **"Art. 185.- Bonificación por Desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador"[23].**

Disposición que entrelaza el capital y el trabajo, es decir el trabajo del hombre es un elemento que unido al capital, ayuda en la producción, para buscar los resultados esperados por la empresa, en los que el trabajo humano es un factor esencial que contribuye notablemente a que se generen ganancias o utilidades, por lo tanto el Código Laboral ya establece los beneficios y las bonificaciones a que tiene derecho el trabajador, no se lo considera una gratificación, como parece deducirse del término bonificación, con el que se le identifica, pues las bonificaciones son derechos del trabajador como consecuencia de su aporte, trabajo, dedicación y esfuerzos a favor de la producción y productividad de su empleador.

---

[23] Chávez de Barrera Nelly, Dra., DERECHO LABORAL APLICADO, Universidad Central del Ecuador, Año 2005, Pág. 67.

En nuestro país esta institución jurídica es una obligación impuesta por la ley, en virtud de la normativa legal en materia laboral, nace de la relación contractual entre empleadores y trabajadores, como resultado del convenio contractual individual de trabajo, en la actualidad la bonificación está consagrada en la mayor parte de los países del mundo, en nuestro país, tiene un rango laboral connatural con las garantías laborales, pues en particular el término bonificación, es la expresión de participación en los beneficios de la parte empleadora; sin embargo, es importante señalar que para algunos juslaboralistas, como se le suele llamar a los expertos o dedicados al estudio o ejercicio del derecho laboral, el término bonificación, tiene un significado de liberalidad por parte del empleador, con la obligación legal que rige las condiciones del contrato de trabajo.

> **"La bonificación respecto del Desahucio, debe ser considerada como una garantía del que gozan los trabajadores cuando la relación laboral ha terminado por la voluntad de cualquiera de las partes, una vez cumplidos los procedimientos legales correspondientes, previsto en favor de los trabajadores; por lo tanto el Código del Trabajo establece la base sobre la cual debe calcularse y pagarse la bonificación, y esta se calcula en base a la última remuneración en el porcentaje del veinticinco por ciento de esta, calculo en el cual se toma en consideración lo percibido por el trabajador, y según la antigüedad del trabajador que haya prestado sus servicios para su empleador; esto es así, en virtud de que se consideran derechos adquiridos por el trabajador y forman parte de la relación contractual laboral"[24].**

En el caso de la bonificación por Desahucio, es necesario puntualizar que el porcentaje por el cual el trabajador tiene derecho al pago del mismo, es muy mínimo para satisfacer sus necesidades básicas, pues es de suponer que al rompimiento de las relaciones laborales, por cualesquier causa habida de parte del trabajador, como del empleador, ésta bonificación ha de constituirse en un fondo por el cual ha de subsistir el tiempo necesario por quedar en la desocupación, si fuere el caso, caso contrario sería un estímulo estimable dentro de lo que cabe a las necesidades individuales como familiares del trabajador; por lo tanto pienso que debe considerarse que este monto o

---

[24] Chávez de Barrera Nelly, Dra., DERECHO LABORAL APLICADO, Universidad Central del Ecuador, Año 2005, Pág. 68.

porcentaje sea elevado en cuanto a ser solidarios con el trabajador de parte de su empleador, tomando conciencia de que el trabajador es quien dio su tiempo y esfuerzo tanto físico como mental a favor de su empleador. A todo ello ha de sumarse el principio de irrenunciabilidad de derechos que al ser de naturaleza obligatoria, no permite al trabajador privarse de la protección que la ley le otorga.

Nuestro Derecho Positivo, siguiendo la corriente universal formula reglas sobre el particular. El Art. 4 del Código del Trabajo dice:

> **"Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario"[25].**

Estableciéndose los derechos del trabajador, que son irrenunciables, por lo tanto las normas jurídicas que emanan de la legislación laboral son imperativas, como dictadas por razones de orden público; y aun cuando puedan referirse a intereses individuales o particulares, tienen carácter obligatorio y no cabe su desconocimiento ni su renuncia. Tal declaración, de orden público, está contenida en el texto constitucional y ha de guardarse este principio de forma imperativo, que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que lo reconocen obligan y benefician a todos los trabajadores del país, y son irrenunciables para el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo.

Es de mi criterio personal, que el carácter protector que se considera para el trabajador, la aplicación de la norma más favorable, la condición más beneficiosa y la duda siempre a favor del trabajador, como de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, bajo el supuesto de los derechos adquiridos, ha de estar como parte fundamental de las relaciones laborales, pues la primacía de la realidad, las presunciones son favorables al trabajador, la continuidad y estabilidad de la relación laboral, así como de la igualdad que se refiere a la proscripción de discriminación por cualquier motivo ya sea la

---

[25] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 2.

edad, la raza, el color de la piel, el sexo, la orientación sexual diferente, el origen social, la procedencia nacional, el nivel económico alcanzado.

Considero que no debemos limitarnos a una declaración de principios y derechos fundamentales que contradice la propia naturaleza soberana del Estado de ratificar las normas que sean posibles de cumplir en el futuro inmediato o de servir de patrón para la adopción de nuevas leyes, por ello ha de entenderse que la legislación laboral, las leyes o reglamentos, o disposiciones de los mismos, que estén directamente relacionadas con los derechos laborales, ya han reconocido el derecho a la asociación, el de organizarse y negociar colectivamente; la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; la protección laboral de los menores, incluido el establecimiento de una edad mínima para el empleo de menores, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Los Derechos Humanos abarcan tanto la esfera individual como la colectiva pero deben verse en su unidad y no en su individualidad que los debilita y desvaloriza. Son derechos de primera generación todos, tanto los derechos laborales, como los económicos, los civiles y políticos, el derecho al empleo, a la salud, la educación, la cultura, la seguridad social, la negociación colectiva, la sindicación, al ambiente limpio, a una sociedad sin violencia, al respeto de la integridad física y moral, al desarrollo, a la sustentabilidad, a la más amplia participación, a dominar y proteger los recursos naturales no renovables de que disponen las personas, al ejercicio de derechos inalienables a la propia existencia, a la equidad, la ausencia de explotación, la gobernabilidad democrática, la condonación de la deuda externa, los derechos de las comunidades indígenas y campesinas, que no podemos asumir la teoría de los derechos de primera, segunda y tercera generación, todo enmarcado en la equidad y justicia social y laboral.

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1. EL DESAHUCIO EN LA LEGISLACION COMPARADA.

El trabajo se ha constituido como la principal herramienta de desarrollo y evolución de la sociedad, que permite la expresión máxima del ser humano y la ganancia del sustento diario, garantizando así la prosperidad individual y colectiva es incuestionable que mediante la actividad laboral el hombre interactúa con la sociedad del Estado donde ejecuta sus actividades generando historia y modificando el mismo, el trabajo como un derecho y deber social se encuentra amparo por disposiciones normativas y convenios de carácter internacional, exigiéndose el cumplimiento en los diferentes países, cada uno de estos al igual que en los países Europeos, Asiáticos y de América Latina, tienen su propia legislación, consecuentemente tomaré para nuestro estudio las legislaciones de: Argentina, Venezuela y Chile.

4.4.2. EL DESAHUCIO EN ARGENTINA.

En sus disposiciones normativas la figura que establece es la suspensión por causa económica o disciplinaria, conocido en nuestro país como Desahucio, del cual extraeré la parte más importante para contrastar con nuestras Legislación Laboral Ecuatoriana.

El Art. 222. Establece que la situación de Desahucio es. “Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, en el tipo de contrato a plazo fijo de un año, a partir del primer año en vigencia, se deberá notificar al trabajador (a) y no aceptada por el trabajador, y con los beneficios de ley dará derecho a éste a considerarse desahuciado. Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente. **Del preaviso** Arts. 184 y 185. Plazos. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso notificado al

trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios"[26].

4.4.3. EL DESAHUCIO EN VENEZUELA.

En su disposición normativa en Venezuela, hace alusión a la competencia a la autoridad administrativa, de aplicar los preceptos legales y constitucionales, con el fin de dar aviso a los obreros.

El artículo 29, establece que: "Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje deberá operar el desahucio como norma suprema consagrada en el marco jurídico del Estado Venezolano.

2. Las solicitudes de desahucio, que hagan los empleadores no rompe la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral.

3. Las solicitudes de desahucio presentada por los trabajadores o (as) trae consigo beneficios del derecho social del trabajo consagrados como derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y,

4. Las peticiones de desahucio de carácter administrativo son facultades exclusivas de las personas administrativas así reza el orden jurídico del derecho laboral venezolano.

En ninguna modalidad de tipo de contrato indefinidos se podrá desahuciar a los trabajadores se estará a la norma del Estado Venezolano. Caso podrá

[26] www.gogle.com.ec.Legislación Laboral de Argentina

establecerse o convenirse un domicilio que excluya a los señalados anteriormente. Artículo 187. Cuando el patrono desahuciare a uno o más trabajadores deberá participar a la autoridad administrativa, notificándole de acuerdo a la ley.

4.4.4. EL DESAHUCIO EN CHILE.

De conformidad a los principios jurídicos de Chile existentes aspectos muy puntuales propios de este país, los artículos del 46 al 52 establece "la rescisión de las relaciones de trabajo en cualquier tiempo por causa justificada, 47º Engañarlo, el trabajador o sindicato que lo propuso o recomendó certificados falsos o referencias que atribuyan al trabajador. Capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca**.** Arts. (53 al 55), establece las causas de terminación de relación laboral, Son causas de terminación de la relación de trabajo por desahucio.

a. En cualquier tiempo procederá el desahucio ejecutado por el trabajador,

b. Por desahucio del trabajador como del empleador.

Solo en nuestro país en el derecho laboral encontramos la locución el desahucio aplicado a la forma legal de dar por terminado un contrato individual de trabajo por causas establecidas en la ley.

Terminación del contrato a plazo fijo, observando el término"[27].

En estas disposiciones normativas de desahucio, cumplen con las causales justificadas con la institución jurídica del desahucio.

[27] www.gogle.com.ec.Legislación Laboral de Chile

5. MATERIALES Y METODOS.

5.1. MATERIALES.

Técnica de la Observación.- Que permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación.

Técnica del Diálogo.- A través del cual, pude lograr interrelacionarme con los abogados y profesionales en libre ejercicio de su profesión.

Técnica de la Encuesta.- Con ella se diseñó el formulario de preguntas, que luego se aplicó a treinta profesionales del derecho, entre ellos, funcionarios y empleados de Juzgado Provincial del Trabajo de Loja, de la Corte Provincial de Justicia de Loja, como del Ministerio de Relaciones Laborales, mismas que me proporcionaron información precisa de la problemática como objeto de estudio.

Técnica de la Entrevista.- A la cual se la desarrolló de una manera directa con cinco profesionales como Abogados y Doctores en Jurisprudencia, así como de los funcionarios y empleados del Juzgado Provincial del Trabajo de Loja, de la Corte Provincial de Justicia de Loja, como el Ministerio de Relaciones Labores, para obtener información sobre aspectos importantes del sistema de la Tramitación del Desahucio, respecto de la indemnización a los trabajadores, en cuanto a monto que se paga por dicho trámite a favor de la clase trabajadora del país, y su incidencia en la economía individual y familiar del trabajador.

Para la realización de la presente Tesis, me he servido de los distintos materiales, métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, que permiten descubrir, sistematizar, enseñar y ampliar nuevos conocimientos.

5.2. METODOS.

5.2.1. El Método Científico*;* es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, en el contacto directo con la realidad objetiva y real,

es por ello que en el presente trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, y otros.

5.2.2. El Método Inductivo y Deductivo*;* me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general; y segundo, partiendo de lo general para lo particular y singular del problema.

5.2.3. El Método Analítico*;* me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos

5.2.4. El Método de Inserción de la Realidad; Este método de inserción de la realidad en la cual vivimos los seres humanos en todos los ámbitos del desenvolvimiento de la sociedad, en la intervención profesional, y que lo apliqué en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, además de nuestra vida como seres humanos frente al sistema procesal de la justicia en nuestro país, y es más con los Trámites de Desahucio que se tramitan en la actualidad, su incidencia en el pago de la bonificación, en que se garantice una indemnización justa y equitativa, por los derechos de la clase obrera ecuatoriana.

Se deben respetar sus garantías como trabajadores, y en materia laboral, se establezcan los principios sujetos a los derechos sociales que están intrínsecos tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo; concretando el proyecto de tesis en la temática planteada, lo que significa que el problema surgió de la intervención de los sujetos con la realidad frente a la voluntad de cualesquiera de las partes en dar por terminada la relación laboral, en que prevalezca una bonificación sujeta a las necesidades sociales y económica de los trabajadores, y hacer valer sus derechos como trabajadores, y con este método pude lograr realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases, niveles y técnicas, que las detallo a continuación.

6. RESULTADOS.

El nivel de conocimiento racional o lógico, es decir la fase de elaboración de modelos de acción, fue donde establecí las alternativas para coadyuvar al problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos como mediatos, y luego organicé, y planifiqué la alternativa de solución bajo una propuesta de reforma que me permitió tener una mejor visión real y objetiva sobre el Trámite del Desahucio y su bonificación correspondiente al mismo, con referencia a la problemática que estoy investigando.

6.1. PRESENTACIÓN, INTERPRETACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

6.1.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

En la presente investigación, se ha de tomar en consideración la metodología a seguirse de acuerdo al proyecto de investigación debidamente aprobado, en este aspecto, es preciso aplicar instrumentos metodológicos que precisen la recolección de la información, como son la encuesta y la entrevista; y, en este caso se aplicó la encuesta y entrevista en un número de treinta y cinco personas como: Abogados en libre ejercicio profesional, Jueces y Magistrados de la H. Corte Provincial de Justicia de Loja, Funcionarios de la Inspectoría Provincial de Trabajo de Loja, a personas vinculadas en las relaciones obrero-patronales. En base al trabajo realizado, he creído conveniente presentar los resultados de la información mediante cuadros gráficos y estadísticos, y luego realizar el análisis correspondiente.

La encuesta y entrevista fueron diseñadas y elaboradas tomando en consideración la problemática, los objetivos y la hipótesis planteada, de la cual se pudieron establecer seis interrogantes.

Observemos las mismas:

1.- ¿Qué criterio tiene Usted, acerca de las relaciones laborales, de conformidad al Código del Trabajo, se garantizan todos los derechos y garantías a favor del trabajador, en especial a su estabilidad?.

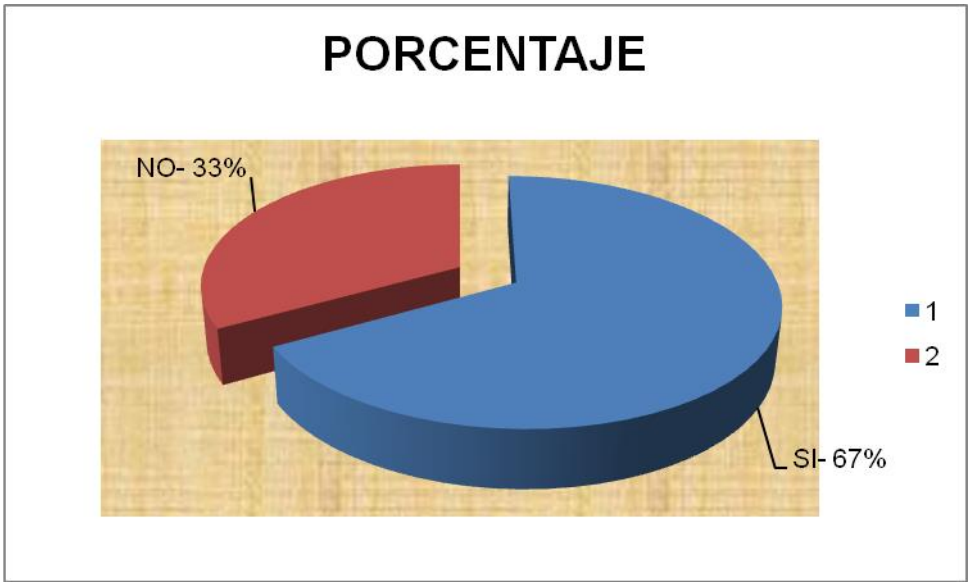
CUADRO Nº 1

Bonificación por Desahucio Art. 185 del Código del Trabajo.

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	20	67
2	NO	10	33
	TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
AUTORA: MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

GRÁFICO Nº 1



ANÁLISIS:

De acuerdo a la primera interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 20 de ellos responden que se cumplen con las garantías contenidas en el Código del Trabajo, lo que representa el 67%, y 10 de ellos responden que no se cumplen en la forma que debería, respecto de la estabilidad laboral, lo que representa el 33%, del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a lo que manifiestan los encuestados, se puede apreciar, que la mayoría de los encuestados manifiestan que las garantías notorias en el Código del Trabajo, respecto de las relaciones laborales, se cumplen en cuanto a los derechos de los trabajadores en el Ecuador, a favor de la clase obrera; pero cuando hablamos de su estabilidad, ésta es impredecible por los empleadores, ya que existen mecanismos por los cuales dichas relaciones laborales se terminan, lo cual trae consigo inconvenientes de orden económico, como de desempleo, y que en nuestro país se prestan las normativas en atender los intereses de los más fuertes como lo son la parte empleadora, claro está manifestar que los preceptos legales en materia laboral son cumplidas por ambas partes, pero en cuando a garantizar la estabilidad de los trabajadores, esta tiende a que dichas relaciones se terminen por las causales establecidas en el Código del Trabajo, lo que debe intentarse es hacer una revisión minuciosa en articular que las garantías de estabilidad sean catalogadas de orden primordial, para el desarrollo de la economía tanto individual, familiar, como del país, en cuanto a las relaciones obrero-patronales.

2. ¿Considera Usted, que en las relaciones laborales en el Ecuador, no se cumplen con la exigencia jurídica en garantizar que la contratación se revista del marco legal adecuado para dotarle de estabilidad a los trabajadores?.

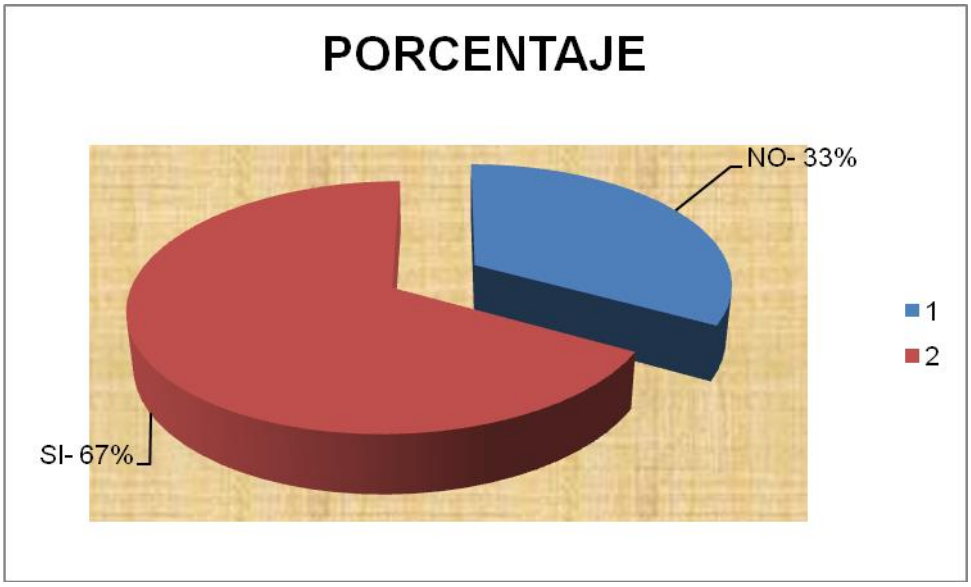
CUADRO Nº 2.

Bonificación por Desahucio Art. 185 del Código del Trabajo.

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	10	33
2	NO	20	67
	TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
AUTORA: MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

GRÁFICO Nº 2



ANÁLISIS:

De acuerdo a la segunda interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 20 de ellos responden que en toda relación laboral no existen garantías de estabilidad laboral para con los trabajadores, lo que representa el 67%, mientras que una minoría, esto es 10 de los encuestados responden que los preceptos legales cumplen con garantizar estabilidad a los trabajadores, lo que corresponde al 33% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

El criterio y manifestación de los encuestados, ha de expresarse su preocupación en las relaciones laborales, por cuanto al existir un marco legal por el cual las relaciones laborales se estipulan bajo un contrato individual o colectivo de trabajo, se traduce que desde esta perspectiva, existe garantías laborales; pero en cuanto a la estabilidad de los trabajadores, no existe un marco legal adecuado que cumpla con asegurar a la clase trabajadora contar con estabilidad por un largo periodo de tiempo en que se dote al trabajador de seguridad jurídica y normativa en cuanto a la estabilidad, para que dichas relaciones laborales obtengan el perfil deseado por la sociedad ecuatoriana, es

decir, que se establezca un compromiso de las partes de continuidad de las relaciones laborales, para ello las autoridades del gobierno como de la sociedad misma, han de aunar esfuerzos por conseguir que la estabilidad laboral de los trabajadores, se enmarque en esquemas de los principios, preceptos y normativa legal adecuada, con ello aseguraremos un desarrollo estable de nuestra economía.

3.- ¿Considera Usted, que en muchos casos, los trabajadores por diferentes causas en las relaciones de trabajo, terminan las mismas, y se acogen a la figura del Desahucio, se les garantice la bonificación correspondiente?.

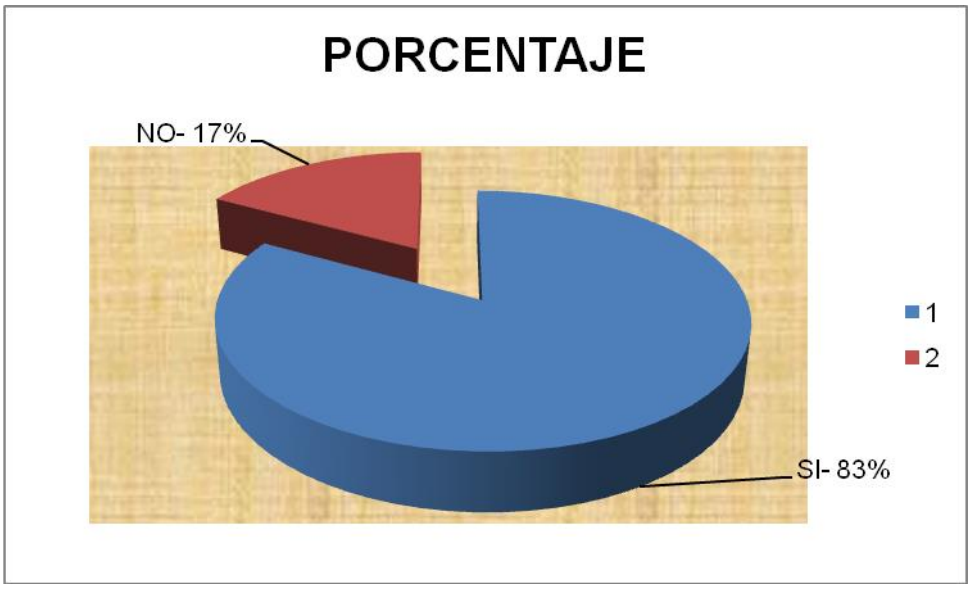
CUADRO Nº 3

Bonificación por Desahucio Art. 185 del Código del Trabajo.

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	25	83
2	NO	5	17
	TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
AUTORA: MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

GRÁFICO Nº 3.



ANÁLISIS:

De acuerdo a la tercera interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 25 de ellos responden que existe en la normativa legal ecuatoriana un Trámite de Desahucio, garantizándose su bonificación pecuniaria, para dar por terminadas las relaciones laborales, lo que corresponde al 83%, mientras que una minoría, esto es 5 de los encuestados responden que no, lo que corresponde al 17%.

INTERPRETACIÓN:

Los manifestado por los encuestados, su criterio acertado, consideran que en el Ecuador, de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, existe un trámite por el cual se dan por terminadas las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, denominado Desahucio, trámite por el cual las partes solicitan a la Inspectoría del Trabajo, que se dan por terminadas las relaciones laborales, para lo cual se establece el trámite correspondiente, más la garantía de la bonificación en muchos casos no se cumple como lo estipula la norma correspondiente, y dejan al trabajador en la indefensión, y más bien lo llevan a que acuda a los Juzgados del Trabajo, para hacer prevalecer ese derecho, de que se les pague dicha bonificación, y que las autoridades del trabajo, desde el ámbito administrativo, al no tener fuerza coercitiva, dejan a salvo a las partes para hacer valer dicho derecho, que más lo interponen los trabajadores, por lo tanto la garantía de bonificación por Desahucio no se cumple en la forma estipulada en el Código del Trabajo, a favor de la clase trabajadora ecuatoriana.

4.- ¿Considera Usted, que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización, es justa y coherente con la situación socio-económica de la clase obrera ecuatoriana?.

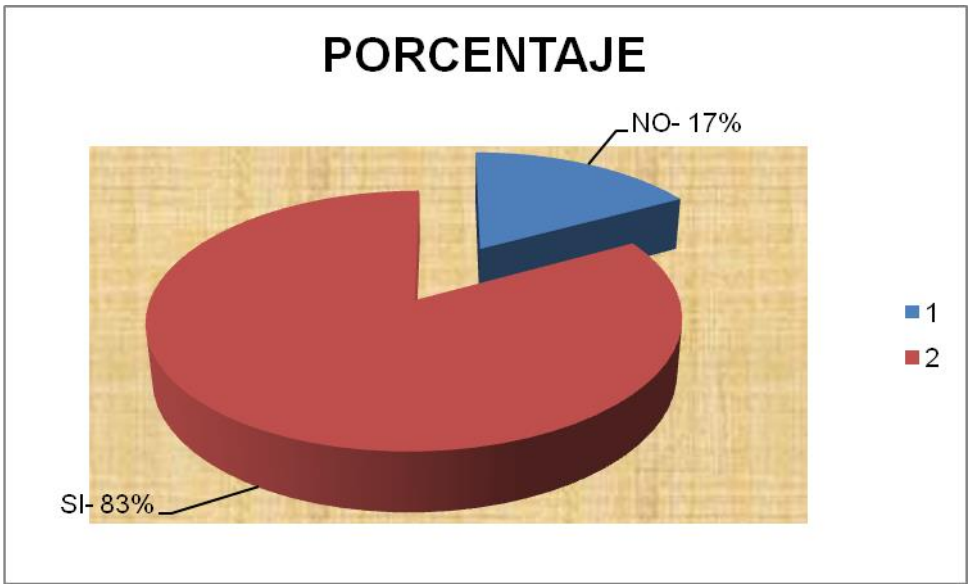
CUADRO Nº 4

Bonificación por Desahucio Art. 185 del Código del Trabajo.

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	5	17
2	NO	25	83
	TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
AUTORA: MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

GRÁFICO Nº 4



ANÁLISIS:

De acuerdo a la cuarta interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 25 de ellos responden que la indemnización por bonificación por el Trámite de Desahucio, es injusta e incoherente para los trabajadores, lo que representa el 83%, y 5 de ellos responden que dicha indemnización se ajusta a las necesidades de los trabajadores, lo que representa el 17%, del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

Los encuestados, hacen manifiesto su preocupación por las indemnizaciones para con los trabajadores, por el Trámite de Desahucio solicitado sea por el trabajador o por el empleador, pues la normativa legal establecida en el Art. 185, dispone que se pague el 25% de su última remuneración por el tiempo de servicios del trabajador; si consideramos un tiempo mínimo de un año por ejemplo, esa indemnización se cataloga como irrisoria, burlesca, injusta e incoherente, más si consideramos que en el Ecuador, los trabajadores en la mayoría de los casos se les paga la remuneración dispuesta por el Gobierno, es decir un salario básico unificado, al hacer el cálculo de dicha indemnización viene a ser un valor que no representa el esfuerzo tanto físico como mental de la clase trabajadora, que ha entregado su tiempo y esfuerzo en sus labores e ellos asignado; es decir no cubrirá ni las más elementales necesidades de los trabajadores, simplemente sería una compensación por haber prestado sus servicios, lo que ha de tomarse en consideración, para que las autoridades hagan una revisión minuciosa a esta indemnización en cuanto a su porcentaje.

5.- ¿Considera Usted, justo que la indemnización por Desahucio en el Ecuador, respecto del 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año de los años de servicio prestados, es equitativa y justa de conformidad a la economía social, y en especial del trabajador?.

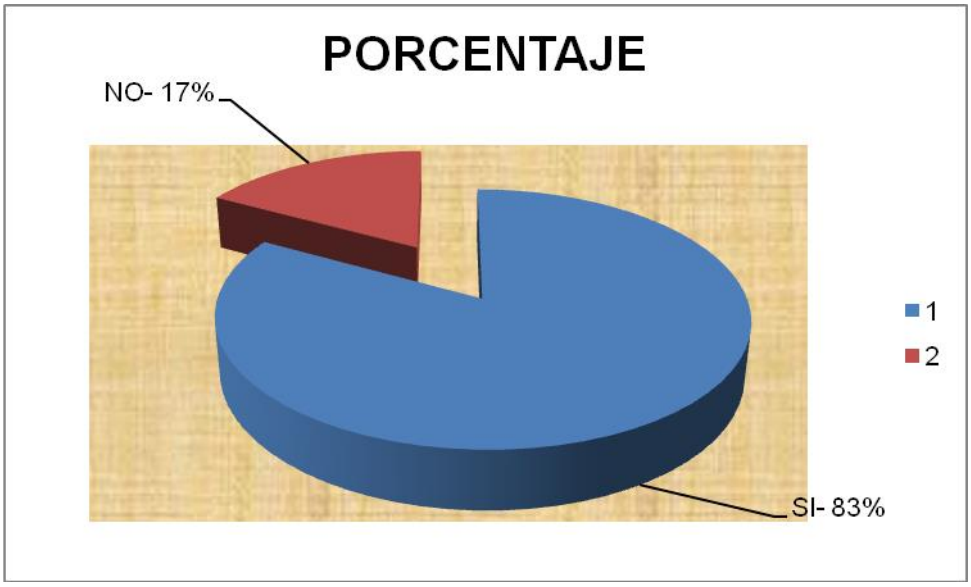
CUADRO Nº 5.

Bonificación por Desahucio Art. 185 del Código del Trabajo.

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	25	83
2	NO	5	17
	TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
AUTORA: MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

GRÁFICO Nº 5.



ANÁLISIS:

De acuerdo a esta pregunta, de los 30 encuestados, 25 responden que el 25% equivalente a la última remuneración del trabajador como indemnización por Desahucio es injusta y atenta contra la clase trabajadora del país, lo que representa el 83%; 5 responden que debe considerarse el porcentaje y que es equitativo el mismo, ya que no se trata de despido intempestivo, lo que representa el 17% de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

Al tratar el aspecto concerniente con las relaciones laborales en el Ecuador, estas han de estar a lo dispuesto en el Código del Trabajo, que dispone dichas relaciones contractuales, y al mismo tiempo existe la figura del Desahucio, como una voluntad de las partes en terminar con dichas relaciones, sea cualesquiera las razones que tomen tanto el empleador como el trabajador; lo que se pretende es que dichas relaciones terminen en los mejores términos, y que para ello se dispone una bonificación por dichas relaciones, que esta normado un trámite el cual contiene la indemnización correspondiente; pero que esta es injusta, no es equitativa si consideramos que el trabajador ha entregado su tiempo, esfuerzo y el ánimo de colaboración para con el

empleador, me refiero al 25% de la última remuneración por el tiempo de servicios, eso le correspondería a un trabajador; pero dicha indemnización no cumple con las expectativas de la clase obrera ecuatoriana, ya que se la considera demasiado bajo dicho porcentaje, por la economía del trabajador, porcentaje que debe ser objeto de revisión por las autoridades laborales, como por el Estado.

6.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 185 del Código del Trabajo, respecto del cálculo para la indemnización por el Trámite de Desahucio, y que se considere para efectos de cálculo la remuneración básica unificada vigente, en beneficio de la clase obrera?.

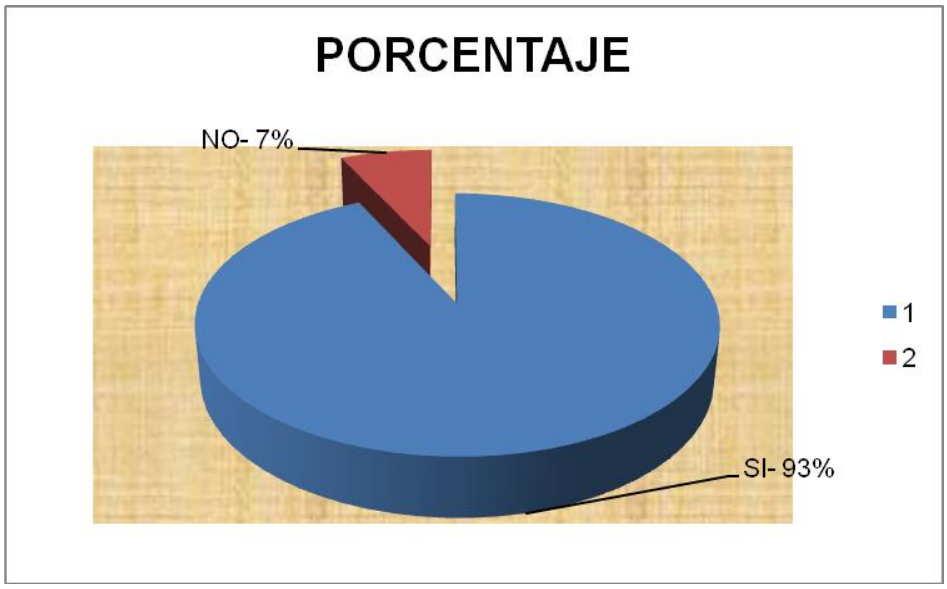
CUADRO Nº 6

Bonificación por Desahucio Art. 185 del Código del Trabajo.

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	28	93
2	NO	2	7
	TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional, Jueces, Trabajadores.
AUTORA: MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

GRÁFICO Nº 6.



ANÁLISIS:

De acuerdo a la sexta interrogante, manifiesto que de los 30 encuestados, 28 responden que es necesario se reforme el Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje o monto del pago de las indemnizaciones por Desahucio; lo que representa el 93%; mientras que 2 manifiestan que no es necesario hacerlo, lo que representa el 7% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

Los encuestados, responden que; el Desahucio es la figura por medio de la cual se expresa la voluntad de cualesquiera de las partes en dar por terminada la relación laboral entre empleadores y trabajadores, la misma que trae consigo indemnizaciones de orden económico, que según el Art. 185 del Código del Trabajo, normativa que dispone el pago del 25% de la última remuneración por cada año de servicio prestado por el trabajador para con su empleador, porcentaje que en el orden económico es muy bajo e injusto dado el esfuerzo tanto físico como intelectual aportado por el trabajador para con su empleador, lo que constituye falta de equidad jurídica y social, por tratarse de una bonificación que es compensatoria por el trabajo aportado a los empleadores; por lo tanto es necesario el que se reforme dicha normativa legal contenida en el Código del Trabajo, para que se establezca un porcentaje o un mecanismo que garantice a los trabajadores su labor realizada para su empleador, que se tome en cuenta que la clase trabajadora es vulnerada en sus derechos y garantías, por lo tanto su revisión es necesario y urgente.

6.1.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.

Considero de mucha importancia aplicar la técnica de la entrevista, la misma que me permitirá recolectar información de personas especializadas en la rama del derecho y personas vinculadas al problema que investigo, y con alguna experiencia en la identificación del problema. Para mejor ilustración de los lectores de esta investigación, presento las respuestas íntegras a las preguntas realizadas por cada uno de los entrevistados.

1.- ¿Considera Usted, que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización, es justa y coherente con la situación socio-económica de la clase obrera ecuatoriana?

ANÁLISIS:

Los entrevistados consideran que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, en cuanto a la indemnización que reciben los trabajadores en cuando a su porcentaje, es objeto de revisión dada la situación económica de los trabajadores como de lo social, por lo que resulta injusta e incoherente, pues la relación contractual mantenida entre los empleadores y trabajadores, en que el trabajador es quien ha entregado su tiempo, esfuerzo y dedicación a sus labores a ellos encomendados, por lo que la normativa legal tiene que revisarse, en relación a su cuantía, valor que traducido en un valor cuantitativo, resulta irrisorio el mismo, tomando en consideración que debe garantizarse los derechos y garantías de la clase obrera ecuatoriana, favoreciendo a la clase trabajadora en el país.

2.- ¿Considera Usted, justo que la indemnización por Desahucio en el Ecuador, respecto del 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año de los años de servicio prestados, es equitativa y justa de conformidad a la economía social, y en especial del trabajador?.

ANÁLISIS:

Los entrevistados, manifiestan que la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo entre empleadores y trabajadores, por el Trámite del Desahucio, en cuanto a la indemnización al trabajador, que le corresponde el 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año laborado para su empleador, es injusta en cuando a satisfacer las necesidades de los trabajadores en el país, por su labor realizada, y el esfuerzo entregado en su trabajo, tomando en cuenta que dicha voluntad sea de cualesquiera de las partes, y más del trabajador queda en el desempleo momentáneo o temporal, y que dicha bonificación por Desahucio ha de estar en concurrencia a la situación

económica y social del trabajador y el de su familia, por lo tanto al ser injusta, debe considerarse el revisar la misma, para reforzar dicho porcentaje, y ser consecuente con los trabajadores, quienes son los que han entregado su esfuerzo tanto físico como intelectual para con los empleadores.

3.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 186 del Código del Trabajo, respecto a la prohibición de desahucio. Trámite de Desahucio, y que se considere para efectos de cálculo la remuneración básica unificada vigente, en beneficio de la clase obrera?.

ANÁLISIS:

Los entrevistados, responden que la intención a favor de la clase obrera es que se revise el Código del Trabajo, en cuanto al Trámite de Desahucio, en relación a la cuantía de la indemnización por bonificación por este trámite, porcentaje del 25% que resulta irrisorio, bajo, injusto e inequitativo, si tomamos en cuenta que la clase trabajadora goza de los derechos y garantías laborales, por lo tanto su consecuencia jurídica y lógica es que se reforme dicha normativa legal en cuanto el porcentaje del cálculo de la indemnización por Desahucio, en un porcentaje más alto, o que se considere un salario básico unificado como base para dicha indemnización, de esta manera estaríamos construyendo nuevos espacios de consenso, con más compromiso, participación social e inclusión de normas coherentes y reales; en especial con la clase trabajadora del país, por lo tanto es criterio de los entrevistados como del mío, que debe reformarse el Código del Trabajo en relación a la Indemnización por Desahucio, la prohibición.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Al iniciar la presente investigación he propuesto como objetivos un general y tres específicos. Los objetivos propuestos se han verificado y demostrado en toda la investigación, así tenemos, respecto del objeto en general que a continuación detallo:

Realizar un estudio jurídico y crítico sobre el desahucio que se encuentra plasmado en el Código del Trabajo en actual vigencia.

Objetivos Específicos:

Establecer que el desahucio en la forma como se encuentra normalizado dentro del Art. 186 del Código del Trabajo, vulnera el derecho de las partes contractuales

Demostrar que el desahucio en la forma determinada en el Art. 186, del Código del Trabajo, exige al trabajador a renunciar y no percibir el 25% de liquidación que por ley le corresponde, de acuerdo al Art. 185 del Código del Trabajo cuando se notifica como dispone la Ley laboral.

Presentar un propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo CAPÍTULO X, en relación a la prohibición de desahucio conforme lo dispone el Art. 186 del Código del Trabajo en actual vigencia, que no permite desahuciar a los trabajadores en el Ecuador cuando se ha elaborado contratos a plazo fijo de un año a más de dos, y a más de cinco trabajadores.

Presentar un proyecto de reforma al Código del Trabajo, en relación a la prohibición de desahucio conforme lo dispone el Art. 186 del Código del Trabajo, que no permite desahuciar a los trabajadores en el Ecuador cuando se ha elaborado contratos a plazo fijo de un año a más de dos

Este objetivo propuesto, una vez desarrollado el marco teórico, como de los resultados tanto de las encuestas como de las entrevistas, el aporte de las

mismas, se ha considerado que en el Ecuador, las relaciones laborales son de orden circunstancial, es decir: que por la existencia de un contrato individual o colectivo, el trabajador tiene que estar sumiso a su empleador, en esta perspectiva el trabajador ha de atender las necesidades y requerimientos de su patrono, que en términos de dependencia está correcta apreciación, pero hay que considerar que los derechos y garantías de los trabajadores son irrenunciables e intangintables, en cuanto a que esta relación puede darse por terminado de conformidad a la normativa legal que prevé el Desahucio en el Ecuador, como la voluntad de dar por terminadas las relaciones laborales, y que con ella esta intrínseca la bonificación como indemnización a favor del trabajador, normativa correcta desde el punto de vista económico-social.

Respecto de los objetivos específicos establecidos en mi proyecto de investigación, en forma diáfana y que textualmente indico:

"Establecer que en la actualidad la bonificación del veinticinco por ciento por desahucio es irrisoria en la terminación de la relación del trabajo con su empleador".

Este objetivo fue planteado para conocer que la bonificación del veinticinco por ciento por desahucio es irrisoria ya que las indemnizaciones por el Trámite de Desahucio se cumplen a cabalidad de conformidad a la normativa, así como de los inconvenientes que trae consigo al momento de realizar el pago que le corresponde al trabajador por la relación laboral mantenida con su empleador, y que tiene derecho a esa bonificación; así como determinar si esa cantidad que recibe el trabajador es justa y satisfactoria, dada las labores y funciones asignadas a éste, se compensa dicha indemnización, para satisfacer sus necesidades, si tomamos en cuenta que la dependencia, radica que el trabajador está sujeto a las órdenes de su empleador.

"Determinar estrategias que regulen, promuevan y garanticen a la clase trabajadora, por parte de sus empleadores, sobre la importancia del Desahucio, y su injerencia respecto de sus indemnizaciones y bonificaciones, de conformidad con los derechos constitucionales vigentes en el Ecuador".

Respecto de este objetivo, se ha determinado las cualidades jurídicas, sociales y económicas para con los trabajadores por la decisión voluntaria de dar por terminadas las relaciones laborales, mediante el Trámite del Desahucio, y que prevalezcan sus derechos más en cuanto a los derechos de la indemnización correspondientes, bonificación que está incluida en los términos de la normativa legal, respecto de un porcentaje, como del tiempo que se estipula y que se realiza el cálculo respectivo; y garantizar ese derecho a favor del trabajador.

"Presentar un proyecto de reformas al Art. 185 del Código de Trabajo, inciso primero, en actual vigencia, en cuanto a la Bonificación del veinticinco por ciento de la ultima remuneración por los años de servicio por Desahucio al trabajador, sean en dos salarios básicos unificados por cada año de servicio".

Analizado la parte teórica como de la de campo, respecto de la investigación, se puede establecer que el Trámite de Desahucio, respecto de la bonificación, como la indemnización a que tienen derecho los trabajadores en el Ecuador, es justa en cuanto al pago; pero no así por el monto que reciben, como lo dispone la norma legal, por lo tanto es necesario que se Reforme el Art. 185 del Código del Trabajo, sustentado en la economía social de los trabajadores, por cuanto el porcentaje a que hace referencia la norma legal es injusta e incoherente, obsoleta.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

La hipótesis formulada como una conjetura antes de investigarla estuvo planteada de la siguiente manera:

HIPÓTESIS:

La Artículo. 186 del Código del Trabajo en actual vigencia prohíbe el desahucio a más de dos y a más de cinco trabajadores en la empresa, por lo que genera inseguridad jurídica a los empleadores y trabajadores y no regula las relaciones de los trabajadores en la actualidad Así como los objetivos fueron alcanzados de la misma forma, se contrastó nuestro supuesto, con los

resultados de la investigación de campo debidamente sustentables y fundamentados con los contenidos teóricos jurídicos detalladamente expuestos en los distintos capítulos de los que se compone la presente investigación. El regular las relaciones laborales, por el vínculo laboral, que se refiere a la contratación de los trabajadores en el país, se evidencia una notable desprotección de los derechos de los trabajadores en cuanto estos son objeto de que se vulneren sus derechos, lo que hace que éstos propongan juicios laborales, llegando a la justicia a que mediante un proceso se establezca su derecho a lograr que sus empleadores les reconozcan todos sus derechos laborales, y más cuando se trata del reclamo de indemnizaciones y se reivindiquen sus garantías, proceso que se encuentra determinado por una serie de requisitos que han de seguirse, como lo son la comparecencia a las audiencias de conciliación, que a la no comparecencia a una de ellas, en especial por el actor, se suspende la misma, y se archivará el proceso, lo cual genera inconformidad a los trabajadores, viéndose en la indefensión por no poder demandar en otro juicio; lo que causa malestar y se vulneran sus derechos, pues al acudir a un proceso judicial, es para que se garanticen los preceptos, normas y principios laborales; pues el procedimiento ha de cambiar y ser flexible en cuanto lograr que este señalamiento de las audiencias se las convoque por segunda vez; y puntualizar los puntos de derecho a que tienen las partes, para que el Juez tenga elementos suficientes para resolver los mismos.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO.

En el presente trabajo de investigación jurídica, al realizar el estudio y análisis de los aspectos inherentes a las relaciones obrero patronales, en relación a los trabajadores y su desempeño en sus funciones para con sus empleadores, en las asignaciones a ellos encomendadas, como de su jornada de trabajo, su remuneración, vacaciones, fondos de reserva, aportes al IESS, el pago de horas suplementarias y extraordinarias, entre otros beneficios y garantías, considero que todo contrato debe cumplir con las exigencias y requisitos establecidos en las leyes, principios, reglamentos, acuerdos, decretos, etc., así

como de los Convenios y Tratados Internacionales, en que se respeten y garanticen los derechos de los trabajadores en nuestro país, nos vemos comprometidos y solícitos a solucionar los conflictos que en materia contractual se evidencian en el país.

Tranzar las líneas para la elaboración de un esquema general sobre la terminación de la relación de trabajo, clasificando sus causas y sus efectos, encuadrándolo en un estudio bajo la perspectiva económica y social, requiere a un mismo tiempo, un esfuerzo de precisión y flexibilidad, que permita que el esquema por el cual se garantizan los derechos del trabajador, estén acordes y sean suficientes para lograr razonamientos coherentes a favor de la clase obrera ecuatoriana, en cuanto a indemnizar a los trabajadores en forma cuantitativa, reflejando el esfuerzo entregado por éstos para con sus empleadores.

Toda terminación de la relación laboral produce como consecuencia común la de poner fin a la relación de trabajo, de manera que el trabajador extingue su vínculo con su patrono o empleador; de las razones, se advierte obligaciones derivadas de la relación de trabajo, por la prestación del servicio y pagar indemnizaciones, el cual ha de mantener el vínculo jurídico que une a las partes; y que en el Derecho Laboral, ha de tomarse en consideración la tutela al trabajador, en situaciones de terminación de las relaciones laborales, por lo tanto la protección al trabajador alcanza sus mayores niveles.

El Trámite del Desahucio, al ser la voluntad de cualesquiera de las partes en dar por terminadas las relaciones laborales, es loable de parte de las autoridades, como del Estado, y en forma directa de los empleadores en reconocer la valía del desempeño y labor efectuada por los trabajadores, y reconocerlos en forma pecuniaria, que revele y se evidencie la flexibilidad laboral, al indemnizar en forma coherente y justa al trabajador, por ello, debe reconocerse dicha labor, y enmendar la norma jurídica que garantice que el pago por la bonificación por el Trámite de Desahucio sea acorde al esfuerzo y entrega física e intelectual de los trabajadores; considerándose el reformarse

dicha normativa, como lo es el Art. 185, en una indemnización digna y justa para el trabajador en nuestro país.

La trayectoria actual de las relaciones obrero-patronales que se desarrollan en nuestra nación, para una gran mayoría de trabajadores no han sido capaces los empleadores de garantizar sus aspiraciones de lograr un trabajo decente, medios de subsistencia y un futuro mejor para su vida; las tendencias, según los tipos de contratos, se deben en buena medida a desequilibrios y desconocimiento de las normas laborales vigentes en la Constitución Política del Estado, dispuesto en el CAPÍTULO SEXTO, TRABAJO Y PRODUCCIÓN, SECCIÓN TERCERA, Art. 326, así como en el Código del Trabajo, normativa que debe persistir profundamente en el funcionamiento de revisión de las normas vigentes, las que son claras y abiertas a cambios sustanciales, que desde el punto de vista ético jurídico, laboral y legislativo.

Considero que es urgente reconsiderar las funciones de los empleadores y/o patronos, no solo a su interés propio y el de su familia o empresa, sino a nivel económico, cuyas reglas y políticas, sean claras, con justicia social de las principales normas en materia contractual, y argumentar sobre las consideraciones sociales, en particular las medidas compatibles con las prerrogativas de la normativa laboral, en materia de derechos contractuales y los principios de solidaridad y equidad, más a un sector de la economía que requiere de este tipo de análisis y estudio profundo como lo son los trabajadores en el país, quienes en muchos años han tenido que estar a la disposición personal y empresarial de sus patronos.

Es mi criterio, el destacar que, las reformas laborales que introducen el que se garanticen los derechos de los trabajadores, han de contribuir a que se respeten los principios en materia laboral, que contribuyan a una justa y equitativa relación entre empleadores y trabajadores, más cuando son éstos lo que han llevado al surgimiento de la economía tanto de las empresas, industrias, comercio, el Estado al desarrollo de la nación, es justo que dichos principios y preceptos legales se cumplen a favor de la clase trabajadora, en cuanto a priorizar normas claras y traducibles para efectos de que las

relaciones laborales se mantengan en el liderazgo social, y con ello contribuir a que las relaciones laborales, sean sólidas y la consecuencia jurídica es el garantizar los derechos a los trabajadores.

8. CONCLUSIONES

PRIMERA.- En base de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se deduce que las relaciones entre empleadores y trabajadores, constituyen el motor de la economía nacional, y el desarrollo de la sociedad en el ámbito productivo del país; que dichas relaciones laboral y jurídicamente se acoplan al régimen laboral ecuatoriano.

SEGUNDA.- La problemática planteada, la que se encuentra en el convivir diario laboral, respecto de la contratación tanto individual como colectiva, deja entrever la diferenciación entre empleadores y trabajadores, claro con la intención de mejorar las mismas, desde el ámbito gubernamental.

TERCERA.- El ámbito laboral se difunde las necesidades económicas, sociales y familiares de los trabajadores en cuanto a que se garanticen los derechos de la clase obrera ecuatoriana, con el propósito de mantener las mejores relaciones entre empleadores y trabajadores en el Ecuador.

CUARTA.- Los trabajadores son el eje motriz de la economía ecuatoriana, y es el Estado que a través de la Constitución de la República del Ecuador, ha enmarcado en su orden normativo lo referente a garantizar los preceptos y principios laborales en relación con los trabajadores y sus empleadores, a través del Código del Trabajo.

QUINTA.- Las regulaciones contenidas en el Código del Trabajo, tanto los derechos, deberes, garantías para el empleador como para los trabajadores son orden exclusivo social, y de ello se atenderá las necesidades básicas de los trabajadores en cuanto a sus remuneraciones y beneficios sociales.

SEXTA.- La figura del Desahucio en el Ecuador, es un aviso por medio del cual se da a conocer la voluntad de cualquiera de las partes en dar por terminadas las relaciones laborales, y que para ello se ha de aplicar los beneficios que le corresponden al trabajador, sea indistinto de quien lo solicitó.

SÉPTIMA.- Los empleadores y/o patronos, así como los trabajadores están en pleno derecho de que se les bonifique por la decisión de su voluntad de dar por terminadas la relaciones laborales, y que dicha bonificación sea acorde a las funciones, desempeño, labores como del tiempo que laboraron para su empleador, tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo que hace referencia dicha bonificación.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Que la Constitución que prevé las regulaciones del sector social en cuanto al trabajo, éstas se cumplan a favor de los trabajadores, y que los empleadores estén al margen de la misma, bajo los preceptos del desarrollo laboral, como fuente jurídica de jerarquía absoluta de las relaciones laborales.

SEGUNDA.- Que se instituya un sistema que garantice la terminación de las relaciones laborales entre los actores de un proceso judicial, a fin de que se establezcan los mejores procedimientos en dicho proceso para las partes, tanto por el esclarecimiento del proceso en que se han planteado los anhelos de los trabajadores, como de la seguridad jurídica en cuanto a los demandados a que están a lo dispuesto en los procesos judiciales.

TERCERA.- Lograr niveles de comportamiento eficaces en relación a los Recursos Humanos, en especial de los trabajadores, indispensables para el buen desenvolvimiento de las empresas, en la que los trabajadores son la parte fundamental y sustancial del sistema económico y financiero de los empleadores, es lo que repercutirá en el desarrollo del país.

CUARTA.- El proponer modificaciones a las leyes laborales vigentes, para que se apruebe un sistema normativo acorde a las necesidades de los trabajadores, con un proceso justo y equitativo, en los que se apliquen los preceptos, principios y normas, para que prevalezca un debido proceso acorde a la clase obrera y no quede en la indefensión.

QUINTA.- Que todo trabajador en el Ecuador, exija sus derechos a las autoridades correspondientes, sean estas administrativas o judiciales, en especial en los Juzgados de Trabajo, para que no existan arbitrariedades, en relación a seguir un proceso justo que se enmarque en el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

SEXTA.- Que se establezca en la ley, un procedimiento por medio del cual, ha de operarse que tanto las audiencias preliminar y definitiva sean flexibles en cuanto a la comparecencia de los actores, como parte indispensable del proceso judicial laboral, bajo el sistema oral.

SÉPTIMA.- Que las Universidades, y en especial las de la Carrera de Derecho, otorguen un asesoramiento a todos los trabajadores en el país, a través de los medios de comunicación, seminarios, charlas, para que se enteren de todos sus derechos y garantías laborales, y beneficios en los procesos laborales, en cuanto a las audiencias, y que no sea violentados y vulnerados sus derechos y garantías.

OCTAVA.- Por lo tanto, la intencionalidad de la presente investigación, está íntimamente relacionada con los procesos laborales de trámite oral, en que las partes, y más aún los trabajadores puedan asistir a las audiencias tanto preliminar como definitiva en caso de no haber comparecido al primer señalamiento; para otorgarle seguridad jurídica al proceso, y que debe de primar los principios sociales y laborales, contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, para reformar el Código del Trabajo.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA.

PROYECTO DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EL PLENO

CONSIDERANDO:

Que el Código del Trabajo en actual vigencia mantiene normas legales obsoletas, y que no representan la verdadera voluntad soberana de los ecuatorianos;

Que han transcurrido 74 años de vigencia del actual Código de Trabajo, por lo que es imprescindible insertar reformas que tengan éxito en la realización de una norma que reglamente el beneficio laboral a los trabajadores, considerado un proceso justo y equitativo en los juicios de trabajo planteados generalmente por la clase obrera en el país, en un verdadero respeto al derecho laboral, para con la clase trabajadora del país;

Que el Código del Trabajo, establece la oralidad de conformidad al Art. 557 del Código del Trabajo, en la tramitación de los juicios laborales, que se prevea una reglamentación bajo la normativa de flexibilidad en cuanto a la comparecencia de las audiencias tanto preliminar como definitiva;

Que las Audiencias en el procedimiento oral laboral, se traducen en una barrera jurídica, en cuanto a su señalamiento, de forma obligatoria para con las partes procesales, más no el garantizar el proceso en general;

Que el diferimiento de las Audiencias tanto preliminar como definitiva, ha de estar en común acuerdo entre las partes para su diferimiento, consentimiento que no es compartido por cualesquiera de ellas, lo que trae un perjuicio procesal tanto para el actor como para el demandado;

En uso de las facultades legales y constitucionales que le confiere el numeral seis, artículo ciento veinte de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO X

DEL DESAHUCIO

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con dos salarios básicos unificados del trabajador en general por cada año de servicio en la relación contractual trabajador empleador por primera vez..

REFÓRMESE:

Art. 186.- PROHIBICIÓN DE DESAHUCIO.- Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número, pero procede el desahucio en los contratos a plazo fijo de dos años obligatoriamente cuando se ha realizado por primera vez con el empleador en forma obligatoria sin tomar encuenta el lapso de 30 días. Ni el número de trabajaores el inspector aplicara en su jurisdicción previo al trámite correspondiente,

Artículo Final.- La presente ley entrara en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el RO., dada en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, en la ciudad Metropolitana de Quito, a los 31 días del mes de ---------- de 2015.

PRESIDENTA	**SECRETARIA**
ASAMBLEA NACIONAL	**ASAMBLEA NACIONAL**

10. BIBLIOGRAFÍA.

- ✓ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO - GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES, "TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL", II Edición - Editorial Heliasta. R. Tomo I.
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Y LEYES CONEXAS, Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito – Ecuador,
- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2.010.
- ✓ CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.
- ✓ CÉSAR TRUJILLO.- Derecho del Trabajo - 2da. Edición, Universidad Pontificia del Ecuador.
- ✓ DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.- Fondo de Cultura Ecuatoriana. Biblioteca Nacional de Libros de Derecho. Tomo 28, Vol. I.
- ✓ DERECHOS FUNDAMENTALES.- Fortalecimiento de la Justicia Constitucional en el Ecuador.- Corporación Editora Nacional de Quito, 2004, Pág. 118.
- ✓ FERNANDEZ VEITIMILLA Eugenio, Manual de Práctica Laboral, Alecciones Investigación No 2, Universidad Estatal de Cuenca.
- ✓ GARCÍA, Manuel Alonso, Curso del Derecho del Trabajo, 2da. Edición, Barcelona-España, 1967.
- ✓ Código del Trabajo y su Reglamento, Corporación de Estudios y Publicaciones, Julio del 2003.Ecuador.
- ✓ Constitución de la República del Ecuador, Referéndum Septiembre 2008.

- ✓ Derecho Laboral Aplicado, AGOSTO DEL 2002.
- ✓ Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas, 2000.
- ✓ Derecho del Trabajo Vol. II, Francisco de Ferrari.
- ✓ Derecho Ecuatoriano del Trabajado, Carlos Vela Monsalve.
- ✓ Ley de Seguridad Social, Corporación de Estudios y Publicaciones, Ecuador, Año 2006.
- ✓ Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Andrés Páez B., Ex – congresista Presidente de la Comisión de lo Laboral y Social del H. Congreso Nacional, Año 2005.
- ✓ Temas del Derecho Laboral, Dr. Jorge Egas, 98.
- ✓ Temas del Derecho Laboral II, Dr. Jorge Egas.99.
- ✓ Tratado del Derecho del Trabajo Tomo II, Mario L. Deveali.
- ✓ Tratado del Derecho Laboral Tomo II, Guillermo Cabanellas.
- ✓ www.mundolaboral.com.
- ✓ www.mtrh.org.ec.
- ✓ www.derecholaboral.com.dlh.ec

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO.

ENCUESTA.

Señor Abogado, mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, la cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis Doctoral sobre el tema: ***"****ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMEINTOS" "PROPUESTA JURÍDICA DE REFORMA"*

1. Qué criterio tiene Usted, acerca de las relaciones laborales, de conformidad al Código del Trabajo, se garantizan todos los derechos y garantías a favor del trabajador, en especial a su estabilidad?

   Si ( ) No ( ), Porqué?

   ……

2. Considera Usted, que en las relaciones laborales en el Ecuador, no se cumplen con exigencia jurídica en garantizar que la contratación se revista del marco legal adecuado para dotarle de estabilidad a los trabajadores?

   Si ( ) No ( ), Porqué?

   ……

3. Considera Usted, que en muchos casos, los trabajadores por diferentes causas en las relaciones de trabajo, terminan las mismas y se acogen a la figura jurídica del Desahucio, se les garantice la bonificación correspondiente?

   Si ( ) No ( ), Porqué?

   ……

4. Considera Usted, que la Bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización es justa y coherente con la situación socio-económica de la clase obrera ecuatoriana?

   Si ( ) No ( ), Porqué?

   ……

5. Considera Usted, justo que la indemnización por Desahucio en el Ecuador, respecto del 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año de los años de servicio prestados, es equitativa y justa de conformidad a la economía social, y en especial del trabajador?

   Si ( ) No ( ), Porqué?

   ……

6. Considera que debe reformarse el Art. 186 de Código del Trabajo, respecto del DESAHUCIO y para la indemnización por el Trámite de Desahucio, y que se considere para efectos de cálculo la remuneración básica unificada vigente, en beneficio de la clase obrera?

   Si ( ) No ( ), Porqué?.

   ……

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO.

ENTREVISTA.

Señor Abogado, mucho agradeceré se sirva contestar la presente entrevista, emitiendo su valioso criterio, la cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis Doctoral sobre el tema: ***"****ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMEINTOS" "PROPUESTA JURÍDICA DE REFORMA"*

1. Considera Usted, que la Bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización es justa y coherente con la situación socio-económica de la clase obrera ecuatoriana?
Su comentario:……

2. Considera Usted, justo que la indemnización por Desahucio en el Ecuador, respecto del 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año de los años de servicio prestados, es equitativa y justa de conformidad a la economía social, y en especial del trabajador?
Su comentario: ……..……

3. Considera que debe reformarse el Art. 185 de Código del Trabajo, respecto del cálculo para la indemnización por el trámite de Desahucio, y que se considere para efectos de cálculo la remuneración básica unificada vigente, en beneficio de la clase obrera?
Su comentario:……

Gracias por su colaboración**.**

PROYECTO DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Modalidad de Estudios a Distancia

Carrera de Derecho

TEMA: ***"ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS "PROPUESTA DE REFORMA"***

Proyecto de Tesis Previa a la obtención del Grado de Abogada.

POSTULANTE:
MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

Loja - Ecuador
2014

1. TEMA:

"ESTUDIO JURÍDICO AL ARTÍCULO 186 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO EN ACTUAL VIGENCIA". EN RELACIÓN A LA PROHIBICIÓN DE DESHAUCIO A MÁS DE DOS Y A MÁS DE CINCO TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS "PROPUESTA DE REFORMA"

2. PROBLEMÁTICA:

“El Código del Trabajo ecuatoriano en actual vigencia en su Artículo. 1.- ámbito de este Código, dice los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo”.

Por lo que, las personas naturales y jurídicas al iniciar una actividad económica deberán efectuar por escrito contratos de trabajo de acuerdo a la necesidad de la actividad a realizar, sin embargo cuando se elaboran contrato a plazo fijo, en un numero de tres, y registrados en el Ministerio de Relaciones Laborales en el país, es obligación del empleador desahuciar en la fecha que indica el CAPÍTULO IX manifiesta explícitamente de la terminación del contrato de trabajo. En su Artículo. 169 pone causas para la terminación del contrato individual. O “contrato de trabajo”- El contrato individual de trabajo termina, como lo implora en el numeral 9 del Código del Trabajo por el DESAHUCIO, motivo por el cual es delegada la norma legal para la empresa o empleador dar desahuciando al trabajador en el plazo establecido en el contrato de trabajo fijo aplicando el Art. 184 inciso segundo del Código del Trabajo, la incongruencia o problemática nace cuando el empleador presenta una solicitud de desahucio por escrito, para dar por terminada la relación laboral con el trabajador o la trabajadora en contrato a plazo fijo ante el Inspector Provincial del Trabajo del País o Autoridad Administrativa que deberá hacer la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas de conformidad a lo establecido el Art. 624 de Código del Trabajo no se cumple, como en su providencia el Inspector del Trabajo del Ministerio de Relaciones laborales del Ecuador aplicando la norma en materia laboral dispone.- **Por cuanto la norma del Artículo 186 en forma expresa dice.- “Prohíbase el desahucio, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor numero”, en tal virtud, el Articulo 186 trae consigo problema a las partes contractuales, cuando alguna de las partes quieren finiquitar su relación laboral, y el Inspector aplicando la normativa indica que no es procedente y dice “Prohíbase el desahucio, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que**

hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor numero”, por lo que es necesario reformar el Código de Trabajo especialmente el Art. 186 con la finalidad de presentar una propuesta de reforma que haga efectivo los derechos de los trabajadores o trabajadoras, en los beneficios que le corresponde por el año cumplido en el trabajo, y se permita finiquitar la relación laboral, de igual forma aceptar a trámite que sea mandataria para el Inspector o Inspectora de Trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN:

El tema diseñado para investigar es de carácter jurídico porque académicamente corresponde al Área del Derecho y a las linias de investigación; se justifica además por cuanto, cumple con la exigencia del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que reglamenta la pertinencia del estudio investigativo jurídico, que tiene aspectos inherentes a las materias de Derecho Social del trabajo, que me aprobarían realizar la tesis para optar el grado de licenciada en jurisprudencia con el fin de obtener título de Abogada.

El presente proyecto o tema de Investigación, lo he tomado partiendo de un discernimiento de ideas inclinándome por tratar el tema "Prohíbase el desahucio, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor numero".

No permitir desahuciar el Art. 186 del Código del Trabajo, se ha convertido en uno de los mayores problemas sociales que afecta a la clase obrera del País, consecuentemente al grupo familiar, llegando a tomar decisiones el trabajador de renunciar con el fin de finiquitar la relación laboral, con ello quedar al margen de los beneficios del que le corresponde por la terminación de su contrato de trabajo. El objetivo del proyecto de investigación es proponer un proyecto de reforma al Art. 186 del Código del Trabajo en vigencia.

A partir del punto de vista social, y jurídico el desahucio es legal sin embargo por estar estipulado en Art. 186 del Código de Trabajo no es procedente lo que es necesario reformar al cuerdo legal en materia laboral.

El proyecto es factible de realizar y ejecutarlo por cuanto dispongo de la capacidad humana suficiente, recursos económicos, bibliografía, legislación comparada, así como también con la jurisprudencia pertinente de la Corte Nacional de Justicia, que afianzará el desarrollo del Proyecto de investigación, lo que me permitirá demostrar los objetivos trazados en el presente proyecto de tesis.

4. OBJETIVOS:

Objetivo General.

Realizar un estudio jurídico y crítico sobre el desahucio que se encuentra plasmado en el Código del Trabajo en actual vigencia.

Objetivos Específicos.

Establecer que el desahucio en la forma como se encuentra normalizado dentro del Art. 186 del Código del Trabajo, vulnera el derecho de las partes contractuales

Demostrar que el desahucio en la forma determinada en el Art. 186, del Código del Trabajo, exige al trabajador a renunciar y no percibir el 25% de liquidación que por ley le corresponde, de acuerdo al Art. 185 del Código del Trabajo cuando se notifica como dispone la Ley laboral.

Presentar un propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo CAPÍTULO X, en relación a la prohibición de desahucio conforme lo dispone el Art. 186 del Código del Trabajo en actual vigencia, que no permite desahuciar a los trabajadores en el Ecuador cuando se ha elaborado contratos a plazo fijo de un año a más de dos, y a más de cinco trabajadores.

HIPÓTESIS

La Artículo. 186 del Código del Trabajo en actual vigencia prohíbe el desahucio a más de dos y a más de cinco trabajadores en la empresa, por lo que genera inseguridad jurídica a los empleadores y trabajadores y no regula las relaciones de los trabajadores en la actualidad.

5. MARCO TEÓRICO.

De nosotros legislación laboral, específicamente en el artículo 185, bonificación por desahucio, en los caso de la terminación relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma compañía o empleador.

Según el Dr. Guillermo Cabanellas en su DICCIONARIO DE DERECHO USUAL define al Despido Intempestivo como: *"… En desahucio es el aviso que hace el empleador o trabajar, la voluntad por dar por terminada la relación de trabajo. …"*

Lo que se entiende que debe acabar la relación de trabajo en lo principal el trabajador desahuciado deberá ser beneficiado por el veinticinco por ciento por su empleador así indica la disposición arriba indicada.

La representación del desahucio se encuentra establecida en el Art. 184 del Código de Trabajo, determina: *"Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato.*

Los obreros (as) que presten servicios en las empresa tiene derecho ha recibir las bonificaciones que por ley le corresponden

Nuestra Constitución de la República del Ecuador, en el Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su retribución, en el Art. 325, establece que *"El Estado garantizará el derecho al trabajo y se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas; con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos; a todas las trabajadoras y trabajadores."*

Los principios jurídicos y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de respetar la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el

desahucio viene a constituirse en un flagrante derecho establecido por a la ley laboral, y no rompe los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo permite en el contrato a plazo fijo. La terminación de la relación es legal previo aviso o al margen de las causas determinadas en la legislación en materia laboral vigente.

Muchas de las veces, solamente el empleador al despedir intempestivamente, en forma ilegal al trabajador, está quebrantando el Ordenamiento jurídico laboral, sino que el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las especificas consecuencias para cada una de las partes. Nuestra legislación laboral estipula, en su artículo 184, que el desahucio, esto es, la orden o disposición del empleador para que el trabajador tenga las liquidaciones que por ley le corresponde por las labores distinta de la convenida o se le destine a labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de el desahucio, en el Artículo 326, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador: *"… El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo. …" pero el desahucio es legal porqué reza en el cuerpo legal vigente en materia laboral y no afecta a la estabilidad de trabajo.*

El derechos de los trabajadores son irrenunciables, inalienables e indivisibles, a su vez están amparados tanto por autoridades administrativas (Inspectorías del Trabajo) y judiciales (Jueces Provinciales del Trabajo), así lo determina el Art. 5 del Código del Trabajo vigente: *"Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos." Sin embargo cuando no se permite desahuciar se deja en estado de defensión al trabajador.*

6. METODOLOGÍA.

La presente investigación se introduce en el ámbito jurídico dentro de la Ciencia del Derecho y parte de la interpretación racional, lógica y analítica del problema propuesto para reforma, proponiéndose la recopilación de información teórica y real, en base a los objetivos e hipótesis planteados, buscando el alcance y contrastación de aquellos, para concluir con una propuesta válida para la transformación de la problemática cuestionada. En sus aspectos principales, esta investigación se rige por el método científico.

El proceso de elaboración del discurso teórico que corresponde a la presente investigación utilizaré los métodos materialista-histórico, inductivo, deductivo, descriptivo, analítico-sintético y estadístico, que serán necesarios según las diversas circunstancias que pudieran presentarse de acuerdo a los tópicos y análisis pertinentes.

Materialista-Histórico**.-** También llamado Método Científico de la Realidad Histórica, con el cual se estudia el cambio dialéctico de las relaciones laborales y específicamente de la figura del desahucio.

Inductivo: El cual consiste en partir de una premisa particular hacia una general, lo cual servirá para establecer el nexo común de la problemática a investigar.

Deductivo**:** El cual consiste en llegar de un concepto general a uno particular, lo que me permitirá establecer las conclusiones y recomendaciones.

Descriptivo**:** Es aquel que me permite describir los contenidos teóricos y empíricos de una manera coherente y sistematizada.

Analítico**.-** Se derivan del Método Científico en los cuales se estudia a profundidad la información recopilada para luego ser seleccionada y sintetizada con un enfoque a la problemática del presente proyecto investigativo.

Estadístico: Este método permitirá recopilar datos estadísticos de la población investigada a través de las técnicas de encuesta y entrevista.

En el transcurso de recolección de datos haré uso de la técnica de la encuesta, que será aplicada en un número de treinta (30) profesionales del derecho, entre ellos trabajadores, dirigente sindicales del sector público y privado, Jueces de Garantía Constitucionales magistrados en materia Laboral, abogados en libre ejercicio profesional, servidores públicos del Ministerio de Trabajo del Cantón y Provincia de Loja; así como también, se aplicará la técnica de la entrevista, en un número determinado de cinco personas. A los datos obtenidos se les dará un debido orden cronológico y servirán para contrastar la hipótesis y comprobar los objetivos, que he planteado

Para la tabulación y presentación de resultados del trabajo de campo, será de singular utilidad el método analítico-sintético, y la utilización de tablas porcentuales comparativas, complementadas con la respectiva graficación estadística.

Otras técnicas de investigación que utilizaré serán: la observación, el fichaje, la consulta bibliográfica, entre otras.

En cuanto a la presentación del informe final de investigación, me regiré por las normas generales que dicta la metodología de la investigación científica para el efecto, así como por las normas reglamentarias específicas que contempla el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

7. CRONOGRAMA DE TRABAJO AÑO 2014

ORD	ACTIVIDAD	2014-2015					
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
01	Selección y definición del problema objeto de estudio						
02	Elaboración del proyecto	X					
03	Presentación y aprobación del proyecto	X	X				
04	Recolección de la información bibliográfica		X	X			
05	Investigación de campo.			X			
06	Análisis de la información.				X	X	X
07	Redacción del informe final, revisión y corrección.				X	X	X
08	Presentación y socialización						X

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

8.1. Recursos Humanos

Director de Tesis:

Postulante: MONICA DEL ROCIO VILLAMARIN MOROCHO

8.2 Recursos Materiales.

- Materiales de Escritorio y otro etc.	*$ 370. 00*
- Material Bibliográfico	*$ 400.00*
- Fotocopias	*$ 50.00*
- Levantamiento de textos	*$ 100.00*
- Derechos arancelarios Exonerada	*0*
- Reproducción de tesis	*$ 100.00*
-Encuadernado de tesis	*$ 100.00*
TOTAL:	***$ 1120 USD***

Los gastos montan a ***MIL CIENTO VEINTE DOLARES AMERICANOS (USD.1120).***

8.3 Presupuesto.

Los gastos económicos de la presente investigación se solventarán con recursos propios de la postulante.

9. BIBLIOGRAFÍA

9.1. BIBLIOGRAFÍA DEL PROYECTO:

CABANELLAS Guillermo, ***DICCIONARIO DE DERECHO USUAL,*** *9na Edición, Editorial HELIASTA, Tomo I A-D, Buenos Aires-Argentina 1976, Pág. 690.*

CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA*, Legislación Codificada Serie: Profesional, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Actualizado a Noviembre del 2010 Quito- Ecuador, Pág. 51.*

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS, *Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 120.*

GACETA JUDICIAL Tomo LVI del año 2003, Jurisprudencia de la Tercera Sala de lo Laboral y Social, Pág. 119.

9.2. Bibliografía de Consulta:

CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta, 1997, 25 Edición, Buenos Aires – Argentina.

CAPÓN Filas Rodolfo, Derecho Laboral, Tomo 1, La Plata, 1979,

Código Civil Ecuatoriano, Legislación Conexa, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2005.

De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1960.

Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, 1984.

Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, Tomo II, 2008

GOMEZ Porchini, José Manuel El Porvenir.com

JOAQUIN S.J. Fundamentos de Sociología económico – Cristiana, segunda Edición.

LARREA Holguín Juan, Derecho Constitucional Ecuatoriano, Volumen I, Editorial Talleres Gráficos de la U.T.P.L., Loja, 1998.

ROBALINO Isabel, Manual del Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Mendieta, Quito, 1998

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN II
AUTORÍA III
CARTA DE AUTORIZACIÓN IV
AGRADECIMIENTO V
DEDICATORIA VI
TABLA DE CONTENIDO VII
1. TÍTULO. 1
2. RESUMEN 2
2.1. ABSTRACT 3
3. INTRODUCCIÓN 4
4. REVISIÓN DE LITERATURA: 6
4.1. MARCO CONCEPTUAL. 6
4.1.1. DELIBERACIONES JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES. 10
4.1.2. CONTRATACIÓN LABORAL. 14
4.1.3. Obligaciones Patronales. 19
4.1.4. Obligaciones de los Trabajadores. 25
4.2. MARCO DOCTRINARIO. 28
4.2.1. El Desahucio en la Legislación Ecuatoriana. 28
4.2.1.1. ASPECTOS JURÍDICOS ADMINISTRATIVOS (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES). 29
4.2.2. DEL AVISO DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO. 32
4.2.2.1. Las Consecuencias Laborales. 34
4.3. MARCO JURIDICO. 39
4.3.1. EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 39
4.3.2. DE LAS BONIFICACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR. 46
4.3.3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO, ART. 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. 49
4.4. DERECHO COMPARADO 53
4.4.1. EL DESAHUCIO EN LA LEGISLACION COMPARADA. 53
4.4.2. EL DESAHUCIO EN ARGENTINA. 53
4.4.3. EL DESAHUCIO EN VENEZUELA. 54

4.4.4. EL DESAHUCIO EN CHILE. 55
5. MATERIALES Y METODOS. 56
5.1. MATERIALES. 56
5.2. METODOS. 56
5.2.1. El Método Científico..... 56
5.2.2. El Método Inductivo y Deductivo 57
5.2.3. El Método Analítico..... 57
5.2.4. El Método de Inserción de la Realidad 57
6. RESULTADOS. 58
6.1. PRESENTACIÓN, INTERPRETACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO. 58
6.1.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA..... 58
6.1.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA..... 68
7. DISCUSIÓN..... 71
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS. 71
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 73
7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO. 74
8. CONCLUSIONES 78
9. RECOMENDACIONES..... 80
9.1. PROPUESTA JURÍDICA. 82
10. BIBLIOGRAFÍA..... 84
11. ANEXOS..... 86
PROYECTO DE TESIS 89
ÍNDICE 103