



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“EL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN RELACION AL
CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR”**

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TITULO DE ABOGADO.

AUTOR:

ELICEO LASTRA MERCADO

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

LOJA – ECUADOR

2016

CERTIFICACION

DR. MG. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOSA DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que la Tesis titulada **“EL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN RELACION AL CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR”**, presentada por ELICEO LASTRA MERCADO, para optar el grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, luego de que cumplió con las sugerencias y observaciones realizadas, autorizo su presentación a fin de que pueda continuar con el trámite correspondiente de graduación.

Loja, enero del 2016



Dr. Mg. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS

DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Eliceo Lastra Mercado, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual

Autor: Eliceo Lastra Mercado

Firma:

Cédula: 100194404-8

Fecha: Loja, diciembre del 2015

**CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA
CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION
ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO**

Yo, Eliceo Lastra Mercado, declaro ser autor de la tesis Titulada “**EL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN RELACION AL CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR**”. Como requisito para optar al título de **Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 04 días del mes de enero del dos mil dieciséis, firma el autor.

Firma:

Autor: Eliceo Lastra Mercado

Cedula: 100194404-8

Dirección: Carlos Mantilla y Los Geranios, Conjunto Santa Catalina QUITO.

Correo Electrónico: donlastra2@outlook.com

Teléfono: 0993333708 – 022- 033-289

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos.

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda (Presidente)

Dr. Mg. Felipe Solano Gutiérrez (Vocal)

Dr. Mg. Galo Blacio Aguirre (Vocal)

DEDICATORIA

A mi Familia, por el apoyo que me ha brindado para la consecución de esta meta profesional, como un tributo a la satisfacción y orgullo de compartir mi vida con ellos, por su apoyo constante y entrega diaria,

Por ser parte del sacrificio que ha sido culminar mis estudios, y por el esfuerzo y paciencia puestos en mí.

ELICEO LASTRA MERCADO

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, a la Carrera de Derecho, representadas dignamente por sus autoridades, por el apoyo brindado a los estudiantes para realizarse profesionalmente, a todos y cada uno de los Doctores por sus conocimientos impartidos y por su ardua labor de formación de nosotros sus estudiantes.

A mi familia por el sacrificio y la ayuda desinteresada que siempre me han brindado, a todos un infinito abrazo.

EL AUTOR

TABLA DE CONTENIDOS

CARATULA

CERTIFICACIÓN

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO.

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO

4.1.2. DERECHO SOCIAL

4.1.3. DERECHO LABORAL

4.1.4. CONTRATO DE TRABAJO

4.1.5. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

4.1.6. RELACIÓN LABORAL

4.1.7. TRABAJADOR

4.1.7.1. OBRERO

4.1.7.2. PROFESIONAL

4.1.7.3. EMPLEADO

4.1.8. EMPLEADOR

4.1.9. REMUNERACIÓN

4.1.10. DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. HISTORIA DEL TRABAJO

4.2.2. EL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO

4.2.3. LA NATURALEZA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO

4.2.4. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DESPIDO

4.2.5. EL DESPIDO COMO FACULTAD DEL EMPLEADOR

4.2.6. EL DESPIDO INDIVIDUAL

4.2.7. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD Y CONTINUIDAD EN LA

RELACIÓN

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. EL DERECHO AL TRABAJO ENFOCADO EN LA CONSTITUCIÓN

4.3.2. EL DERECHO AL TRABAJO ENFOCADO EN LOS CONVENIOS

INTERNACIONALES

4.3.3. EL DERECHO AL TRABAJO SEGÚN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE

LOS

DERECHOS HUMANOS

4.3.4. EL DERECHO AL TRABAJO SEGÚN LA DECLARACIÓN AMERICANA DE
LOS

DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

4.3.5. EL DERECHO AL TRABAJO SEGÚN EL PACTO INTERNACIONAL DE
DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

4.3.6. EL DERECHO AL TRABAJO SEGÚN EL PROTOCOLO ADICIONAL
A LA

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN
MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y
CULTURALES

“PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”

4.3.7. EL DERECHO AL TRABAJO SEGÚN EL EL CÓDIGO DE TRABAJO

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. INDEPNIZACIONES POR DESPÌDO INTEMPESTIVO SEGÚN EL
CÓDIGO

SUATANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA.

4.4.2. INDEPNIZACIONES POR DESPÌDO INTEMPESTIVO SEGÚN LA
LEY DE

CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA.

4.4.3. INDEPNIZACIONES POR DESPÌDO INTEMPESTIVO SEGÚN EL
CÓDIGO

DE TRABAJO DE PARAGUAY.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

- 5.1. MATERIALES UTILIZADOS
 - 5.2. MÉTODOS
 - 5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS
 - 6. RESULTADOS
 - 6.1. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
 - 6.1.1. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS
 - 6.1.2. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS
 - 6.2. ESTUDIO DE CASO
 - 6.3. DIAGNÓSTICO DE CASOS DE DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO
 - 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS
 - 7.3. CRITERIO JURÍDICO QUE SUSTENTA LA REFORMA LEGAL
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXOS
- INDICE

1. TITULO

“EL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN RELACION AL CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR”

2. RESUMEN

Para determinar que incidencia conlleva la institución del Despido Intempestivo imperativo en nuestra Legislación Laboral ecuatoriana, y de ese modo encontrar los mecanismos jurídicos más adecuados, que puedan ayudar a su mejor entendimiento y aplicación por parte de los administradores de justicia, a través de la aplicación de una definición precisa que aclare su verdadera naturaleza alcances, estableciendo causales puntuales, con la finalidad de que no se preste a interpretaciones ligeras y subjetivas de esta forma atípica de terminación de la relación laboral en el ámbito individual y colectivo del trabajo.

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

La falta de disposiciones legales y claridad en el asunto, provoca que asiduamente sean violentados los derechos fundamentales los trabajadores por parte de sus empleadores, lo que conlleva a que un grupo considerable de trabajadores anualmente, sigan siendo despedidos de sus puestos de trabajos, los cuales se ven obligados a demandar para que sus ex empleadores les indemnicen, llegando a acuerdos extrajudiciales, para evitar el conflicto laboral, que muchas veces no

justifica el esfuerzo realizado ni los años de servicios prestados a favor de sus patronos.

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

2.1. ABSTRACT

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

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

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

The aimwith thisresearchis to call for legal reform that contains a clear and precise concept of what is referred to summary dismissal, particularly causal point, where you should consider termination of a relationship labor as unfair dismissal, and thus to

ensure the worker a better job stability and especially to be safeguarded in an appropriate manner the rights given to the working class.

3. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los preceptos constitucionales, el trabajo es un derecho, el cual se encuentra tutelado por la Carta Magna.

En la presente tesis, abordaré lo relacionado al Despido Intempestivo imperativo como causa por la cual el empleador puede dar por terminado las funciones de un trabajador.

Del estudio realizado he podido percatarme que efectivamente, en nuestro país existe altas estadísticas de casos de Despido Intempestivo imperativo, basta que el empleador invoque la SUPUESTA causal en su solicitud de visto bueno, para que el Inspector del Trabajo se la conceda, pues el Código del Trabajo no establece que se permita a favor del trabajador algún medio probatorio a fin de constatar si se trata de un trabajador inepto o no, dejándole en la indefensión y vulnerando el derecho a la defensa.

Mi análisis partirá con el MARCO CONCEPTUAL, en el cual estableceré conceptos sobre el tema de estudio. Posteriormente me referiré al MARCO DOCTRINARIO; y MARCO JURÍDICO, para luego estudiar la Legislación Comparada sobre las medidas cautelares.

Con todos estos elementos, intentaré regular lo relacionado a la ineptitud laboral como PRETEXTO del empleador para con Constitución de la República del Ecuador un Despido Intempestivo imperativo.

En efecto mediante el desarrollo de la Revisión de Literatura inherente a la temática en análisis, la aplicación de la encuesta y entrevista a los profesionales del Derecho Laboral, me ha permitido comprobar de forma positiva los objetivos formulados así como contrastar la hipótesis planteada, toda vez que he podido darme cuenta que no se tutela de manera adecuada el derecho al trabajo y por lo tanto afectando los derechos al trabajador, garantizados en la Constitución como el derecho a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita; el derecho a la seguridad jurídica, y, al debido proceso

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

4.1.3. Para el profesor Dr. Leónidas Aguilar, el derecho laboral lo define como:

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

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

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

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

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

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

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

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

“Es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y / o mujer (trabajador, a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía, corporación o fundación, etc.) a

⁴ CABANELLAS, Guillermo, “DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL”, Editorial Heliasta, Argentina 2003, pág.95

cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc.”⁵

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

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

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

4.1.6. El Dr. Leónidas Aguilar MSc. presenta la siguiente definición Relación Laboral *“Es el vínculo jurídico que une al Empleador y Trabajador, todo el tiempo*

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

establecido en el Contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y las Normas legales del Código de Relaciones Laborales. (...).”⁶

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

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

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

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

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

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

4.1.7.1. Según el Dr. Leónidas Aguilar el Obrero

“Es la Persona Natural con o sin título, que en relación de trabajo presta sus servicios lícitos y personales, con predominio de esfuerzo material y físico sobre el intelectual, bajo dependencia del empleador por una remuneración convenida realizando actividades laborales manuales, físicas, objetivas. En el Ecuador labora durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, cinco días de lunes a viernes recibe la remuneración denominada salario, semana integral de siete días, tiene descanso sábado y domingo.”⁸

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

4.1.7.2. Para el Dr. Colón Bustamante el Profesional *“Es la persona humana que tiene título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional,*

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

académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.”⁹

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

4.1.7.3. Según la Ab. Sandra Moscoso el Empleado *“Es el trabajador, cuya labor que realiza es de carácter intelectual y cuya remuneración es un sueldo mensual.”¹⁰*

Así diéremos que el empleado es aquel trabajador que realiza sus labores de forma intelectual y su remuneración la percibe mensualmente.

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

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

¹⁰ MOSCOSO Chamaidán, Sandra, Ab., “LEGISLACIÓN LABORAL Y COOPERATIVISMO”, Ediciones Holguín S.A. Guayaquil 2003, pág.47

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

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

4.1.8. Para Germán Vásquez el Empleador *“Es la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual el trabajador ejecuta la obra a quien presta el servicio. Nótese que empleador puede ser tanto una persona natural, como una entidad o una empresa.”*¹²

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

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

Según el Dr. Jorge Vásquez López, en su obra Derecho Laboral Ecuatoriano define El Representante del Empleador: *“Representante es quien ostenta una calidad o facultad para realizar ciertos actos o contratos o actuar a nombre de una*

¹²VÁSQUEZ Galarza, Germán, “LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA”, Edición Vigésimoséptima, Editorial Ecuador, Quito / 2004, pág.75

persona en virtud de la designación o declaración de voluntad echa por aquella. De esta manera una persona en virtud de la representación sustituye a otra en la ejecución de actos o contratos y en el establecimiento de derechos y obligaciones.”¹³

Según mi criterio se considera representante legal a la persona que a nombre del empleador desempeñando cargos de dirección, gerencia, administración, etc. Es fundamental tener en cuenta quienes son los representantes de los patronos pues las resoluciones que tomen dentro de la relación laboral puede acarrearle en conflictos de carácter jurídicos al empleador, además el representante legal dentro de la relación laboral es solidariamente responsable conjuntamente con el empleador, en casos de litigios judiciales, o reclamos de índole laboral, que llegaran a presentar los trabajadores en contra de la empresa donde presta sus servicios.

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

Debo indicar que la remuneración es la compensación en dinero o en especies que percibe el trabajador por los servicios lícitos o labor que realiza para su empleador, la remuneración que el trabajador percibe puede ser de forma diaria, semanal,

¹³VASQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.141

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

quincenal, mensual o de la forma como se haya pactado entre las dos partes en el contrato de trabajo.

4.1.10. El Dr. Colón Bustamante en su obra Manual de Derecho Laboral define al Despido Intempestivo imperativo como *“La terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código de Trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral.”*¹⁵

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

Según el docente de la universidad San Francisco de Quito Dr. Mario Chávez considera que el Despido Intempestivo imperativo *“Viene a constituirse por*

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

tanto, en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente. La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la Ley, origina sanciones de tipo económico, (...).”¹⁶

De la misma manera el tratadista Ecuatoriano Dr. Mario Chávez hace referencia del Despido Intempestivo imperativo que es la violación al régimen laboral, y principios fundamentales de la clase trabajadora entre los cuales está la estabilidad y continuidad laboral, sin tomar lo que establece el Código de Trabajo donde de modo claro promulga las causales para la terminación del contrato de trabajo, es por este motivo los empleadores son sancionados económicamente a indemnizar a sus trabajadores.

¹⁶VASQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.59

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Historia del Trabajo

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

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

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

de trabajo, Constitución de la República del Ecuadorando la plusvalía, lo que provoco la sublevación de las clases obreras en contra de los empresarios.

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

4.2.2. El Despido Intempestivo imperativo

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

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

¹⁷ CHAVEZ Salazar, Mario Dr., “EL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO”, Edición Segunda, Impreso por “CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADORATIVIDAD en el arte Gráfico” Quito-Ecuador. 2007. pág. 102

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

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

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

El profesor Jorge Guzmán de manera lógica afirma que nuestro Código de Trabajo Ecuatoriano no contiene un concepto de que se debe entender por despido

¹⁸ GUZMAN López, Jorge E., “ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDO”, Editorial Jurídica LYL , Guayaquil. 2011. pág. 118

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

4.2.3. La Naturaleza Jurídica del Despido

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

El despido está considerado por la ley como una cancelación, es el acto unilateral del patrono para la terminación del contrato de trabajo, el despido representa la separación, la culminación de la relación laboral, en muchos de los casos ni siquiera existe una causa justa para la terminación de la relación laboral, es por este motivo

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

que el trabajador en la mayoría de casos tiene que demandar y acudir antes los jueces de trabajo, cabe mencionar que el Despido Intempestivo imperativo dentro de un juicio laboral debe ser probado con precisión, en qué condiciones sucedió el hecho, el tiempo y el lugar que aconteció el despido del trabajador, para que mediante una resolución el juez le ordenen a su empleador el pago por indemnización por todo el tiempo de trabajo cuando este ha sido despedido intempestivamente,

4.2.4. Los Principios Fundamentales del Despido

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

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

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

trabajadores sean respetados por los empleadores, en este caso de que no se sigan despidiendo de manera intempestiva a la clase trabajadora, privándoles de poder satisfacer sus necesidades básicas para él y toda su familia como: alimentación, salud, estudios, vivienda etc., toda persona tiene derecho al trabajo sin distinción alguna.

4.2.5. El Despido Como Facultad del Empleador

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

Según mi deducción el Despido Intempestivo imperativo es la separación del trabajador de la relación laboral si causa alguna de forma atípica por parte del empleador, sin respetar las disposiciones legales que contempla el código de Trabajo en caso de terminar el contrato de trabajo, el empleador tiene la facultad dentro de su empresa de despedir a cualquier trabajador que preste sus servicios, esta facultad no le exime de responsabilidades para con sus trabajadores ni de

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

indemnizaciones, el empleador puede despedir a sus trabajadores ya sea de manera individual o colectiva.

4.2.6. El Despido Individual

“De acuerdo a la ley laboral, el empleador puede despedir a un trabajador siempre y cuando se aConstitución de la República del Ecuadordite la existencia de causa justa señalada en la ley. La causa justa es relacionada con la capacidad y con la conducta del trabajador.

Las causas relativas a la capacidad del trabajador están relacionadas con las facultades físicas y mentales para desarrollar el trabajo, así como también con el rendimiento deficiente y la negativa a someterse a exámenes médicos.

Las causas relativas a la conducta del trabajador están relacionadas con las llamadas faltas graves, que son infracciones a sus deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, que hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral. “²²

Según mi criterio todo empleador está en la capacidad de despedir a un trabajador de acuerdo al régimen laboral, pero hay que tener muy en cuenta que debe existir primeramente una causal de Constitución de la República del Ecuador dentro de la

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

ley para que el empleador este autorizado para hacerlo, en los casos que la capacidad del trabajador para desempeñas sus actividades laborales dentro de la empresa no sean las más adecuadas, de la misma forma otro causal seria el comportamiento del trabajador al cometa faltas graves con relación a sus labores de trabajo cotidianas, si se cumple con lo que determina la ley no se estaría incumpliendo con de la relación laboral.

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

4.2.7. Principio de Estabilidad y Continuidad en la Relación

“Este principio establece que luego del periodo de prueba, el contrato queda renovado hasta completar el año de estabilidad y luego es indefinido. La terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por Despido Intempestivo imperativo u

abandono del trabajo. El Trabajador con su actuación dentro del centro laboral, va adquiriendo conocimientos, se capacita, y en cierta forma se va ganando el derecho de continuar con esa función, se gana el puesto. Si no ha incumplido en sus tareas y obligaciones, si el empleador no ha encontrado causa justa para su separación, el empleado tiene derecho a seguir laborando en su puesto de trabajo. (...). La estabilidad del trabajador tiene otras normas de protección para evitar que ésta se vea afectada, y cuando en contra de ésta el empleador procede unilateralmente, le sanciona con el pago de indemnizaciones de tipo económico. El Despido Intempestivo imperativo y el irrespeto a la garantía sindical, o la falta de observancia del plazo fijo, son sancionados con indemnizaciones.”²³

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

²³VASQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.59

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. El Derecho al Trabajo enfocado en la Constitución

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

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

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

Artículo 11 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Principios para el Ejercicio de los Derechos, Numeral 3 Inciso Primero.- *“Los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de*

derechos humanos serán de directa aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.”²⁴

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

Artículo 33 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Derecho al Trabajo.- *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”²⁵*

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

²⁴CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.9

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

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

Artículo 66 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Derechos de Libertad.- “*Se reconoce y se garantizará a las personas: **Numeral 17** El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (...).*”²⁶

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

Artículo 325 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Derecho al Trabajo.- “*El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.*”²⁷

²⁶CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.47,51

²⁷CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.215

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

Artículo 326 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Principios.-

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (...).*

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

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente (...).²⁸

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

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

²⁸CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.215, 216, 217

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

Artículo 327 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Relación Laboral Bilateral y Directa.- *“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. **Inciso Segundo** Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (...).”*²⁹

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

Artículo 328 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Remuneración.- Inciso Primero *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las*

²⁹CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág. 218

de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimento (...).

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

Inciso Sexto *Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas 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 (...)."*³⁰

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

³⁰CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.218, 219, 220

Artículo 332 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Derechos Reproductivos de las Personas Trabajadoras.- *“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”*³¹

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

4.3.2. El Derecho al Trabajo enfocado en los Convenios Internacionales

Los Convenios Internacionales son tratados, acuerdos o pactos celebrados entre dos o varios Estados, por medio de los cuales se Constitución de la República del Ecuador obligaciones de carácter jurídico, los convenio internacionales tienen

³¹CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.222

vigencia en nuestro país y forman parte de la legislación nacional cuando hayan sido firmados por el representante del Estado Ecuatoriano, aprobados por el Congreso o en este caso por la Asamblea Nacional, ratificados por el Presidente de la República del Ecuador y publicados en el Registro Oficial.

4.3.3. El Derecho al Trabajo según la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.

Artículo 23.- En sus numerales:

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

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

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...).”³²

Acorde como lo determina la Declaración Universal de los Derechos Humanos todas las personas tienen derecho al trabajo, libremente escogido, dentro de un ambiente

³²Declaración Universal de los Derechos Humanos
<http://www.un.org/es/documents/udhr>

sano y saludable; los países miembros de este tratado deben erradicar el desempleo; los trabajadores percibirán una remuneración acorde al tiempo de trabajo que laboren es decir a igual trabajo igual remuneración para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

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

Derecho al Trabajo y a una Justa Retribución Artículo.- XIV. *“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permita las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tienen derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”*³³

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

³³Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
http://es.wikisource.org/wiki/Declaración_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre

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

Artículo 6. Numeral 1. *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”*³⁴

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

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

³⁴ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>

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

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

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

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

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

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Literal

d) “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las

*características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.”*³⁵

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

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

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

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

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

³⁵ Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

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

Artículo 2 CT.- Obligatoriedad del Trabajo.- *“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”*³⁶

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

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

Inciso Tercero *En general, todo trabajo debe ser remunerado.”*³⁷

³⁶CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.13

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

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

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

Artículo 4 CT.- Irrenunciabilidad de Derechos.- *“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”*³⁸

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

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

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

Artículo 5 CT.- Protección Judicial y Administrativa.- *“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.”*³⁹

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

Artículo 7 CT.- Aplicación Favorable al Trabajador.- *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”*⁴⁰

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

³⁹CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, págs.13,14

⁴⁰CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.14

Artículo 36 CT.- Representantes de los Empleadores.-Inciso Primero *“Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador”*⁴¹

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

Artículo 41 CT.- Responsabilidad Solidaria de Empleadores.- *“Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajado.”*⁴²

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

⁴¹CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.22

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

Artículo 79 CT.- Igualdad de Remuneración.- *“A trabajo igual corresponde igual remuneración (...).”*⁴³

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

Artículo 153 CT. Protección a la Mujer Embarazada.-*“No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora (...).”*⁴⁴

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

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

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato;*
- 2.- Por acuerdo de las partes;*
- 3.- Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;*
- 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica*

⁴³CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.39

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

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

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

7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9.-Por desahucio.”⁴⁵

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

- 1.- Por las causas establecidas en el contrato
- 2.- Por acuerdo de las partes
- 3.- Por la conclusión de la obra
- 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica
- 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad
- 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo
- 7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código que se refiere al Visto Bueno.
- 8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

⁴⁵CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.68

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

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

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

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

La fracción de un año se considerara como año completo.

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

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

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”⁴⁶

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

⁴⁶CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, págs.74,75

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

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

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

En el caso de los trabajadores que han cumplido veinte años y menos de veinticinco de trabajo de forma consecutiva e interrumpidamente, también tiene derecho de percibir la parte proporcional de la jubilación patronal.

Solamente podrán ser mejoradas las indemnizaciones de este artículo por mutuo consentimiento de las partes.

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

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

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

4.4. LEGISLACIÓN COMPARATIVA

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

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

“1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

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

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

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

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

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

- a). El trabajador que hubiere laborado por un lapso no mayor de una año, recibirá por indemnización 45 días de salario.
- b). El trabajador que hubiere laborado más de un año continuo y menos de cinco, recibirá por indemnización 15 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.
- c). El trabajador que hubiere laborado cinco o más años de servicio continuo y menos de diez, recibirá por indemnización 20 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.

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

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

En caso de que el trabajador sea quien dé por terminado el contrato de forma intempestiva sin causa justa, tendrá que indemnizar al empleador correspondiente a 30 días de remuneración, Pudiendo el empleador descontar el total de la indemnización de valores adeudados al trabajador por concepto de prestaciones sociales, valor que puede ser depositado ante el juez.

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

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

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

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

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

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

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

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

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

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

Dentro del Código de Trabajo paraguayo en su artículo pertinente se encuentra establecido en caso de que el empleador de por terminado el contrato laboral sin causa justa, aunque este haya mediado con el trabajador deberá pagar independizar al trabajador un valor correspondiente a 15 días de trabajo por cada año de servicio o el proporcional de seis meses, que será calculado acorde al literal b) del artículo 92.

Las indemnizaciones estarán regidas por las siguientes disposiciones:

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

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

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

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

En la República de Colombia dentro del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64, al igual que el Código de Trabajo Paraguayo en su artículo 91, solamente constará las indemnizaciones que deberán cancelar los empleadores a sus

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

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

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

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales Utilizados

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

5.2. Métodos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Procedimientos y Técnicas

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

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

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

6. RESULTADOS

6.1 Interpretación y Análisis de los Resultados

6.1.1 Interpretación y Análisis de los Resultados de las Encuestas

Dirigida a 30 Abogados

PRIMERA PREGUNTA

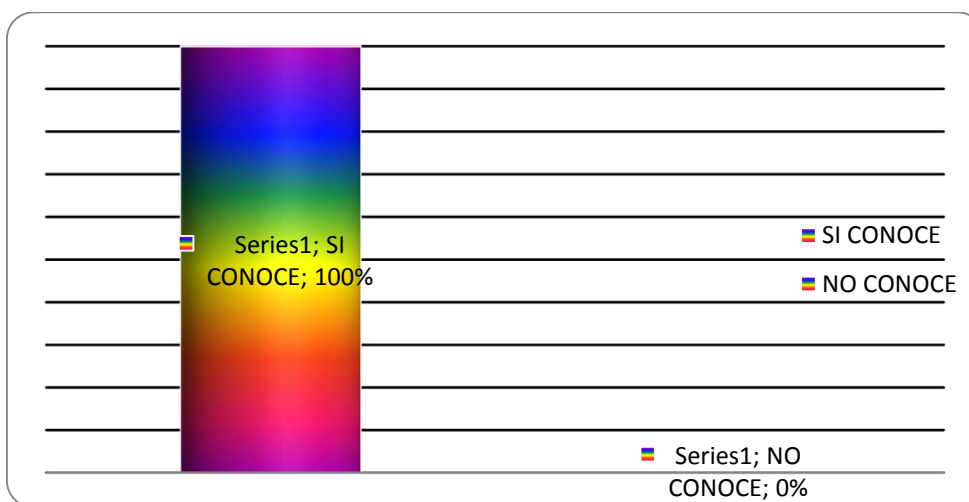
1. ¿CONOCE USTED SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?

CUADRO NRO 1

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si conoce	30	100%
No conoce	0	0%
TOTAL	0	100%

FUENTE: Profesionales de Derecho.
AUTOR: ELICEO LASTRA MERCADO

GRÁFICO NRO 1



INTERPRETACIÓN.

A la presente interrogante, el 100% de la población investigada tiene pleno conocimiento del derecho al trabajo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

ANÁLISIS.

Efectivamente, los profesionales del Derecho tienen pleno conocimiento sobre el derecho al trabajo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, categorizado como fuente de realización económica.

SEGUNDA PREGUNTA.

- 1. ¿CONOCE USTED SOBRE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DE LA INTEPITUD LABORAL, COMO CAUSA POR LA CUAL EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL, PREVIO VISTO BUENO?**

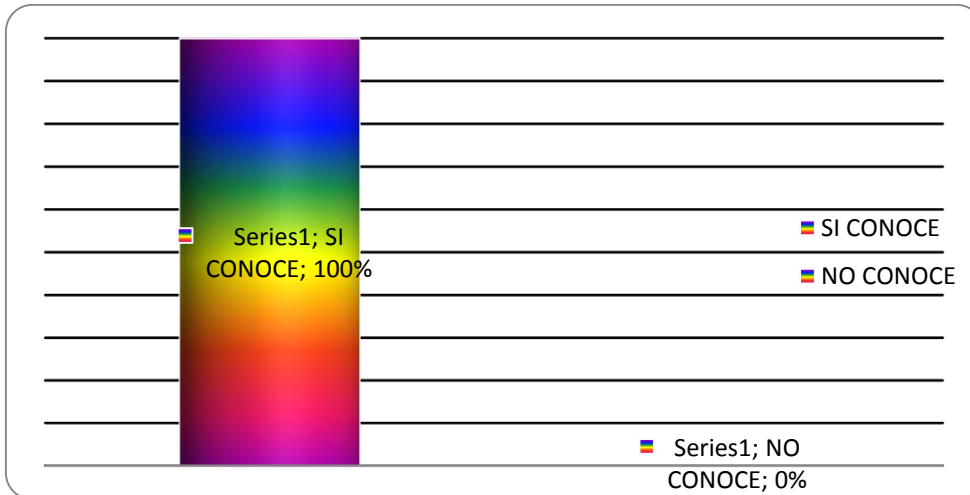
CUADRO NRO 2

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si conoce	30	100%
No conoce	0	0%
TOTAL	0	100%

FUENTE: Profesionales de Derecho.

AUTOR: ELICEO LASTRA MERCADO

GRÁFICO NRO 2



INTERPRETACIÓN.

A la presente interrogante, la población investigada en un 100%, tiene pleno conocimiento sobre la institución jurídica de la ineptitud laboral, como causa por la cual el empleador puede dar por terminada la relación laboral, previo visto bueno.

ANÁLISIS.

Al igual que en la interrogante anterior formulada a la población investigada, efectivamente los profesionales del Derecho tienen pleno conocimiento sobre la institución jurídica de la ineptitud laboral, como causa por la cual el empleador puede dar por terminada la relación laboral, previo visto bueno.

TERCERA PREGUNTA

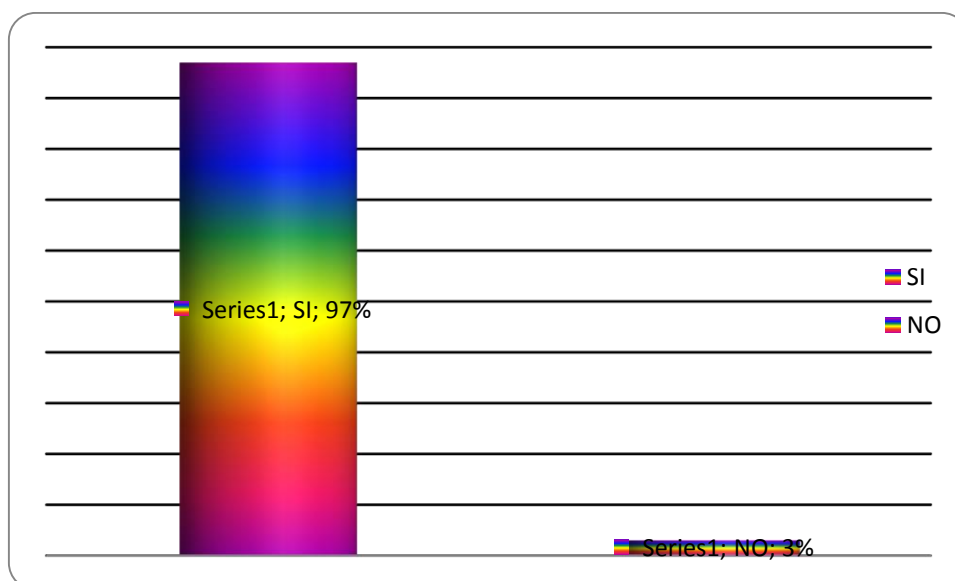
2. CONSIDERA USTED QUE AL ESTABLECERSE EN EL NUMERAL QUINTO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, LA INEPTITUD LABORAL, COMO CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, PREVIO VISTO BUENO, NO SE TUTELA LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES.?

CUADRO NRO 3

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL:	30	100%

FUENTE: Profesionales de Derecho.
AUTOR: ELICEO LASTRA MERCADO

GRÁFICO NRO 3



INTERPRETACIÓN.

A la interrogante formulada, el 97% de los Profesionales del Derecho investigados consideran que al establecerse en el numeral quinto del art. 172 del Código del Trabajo, la ineptitud laboral, como causa para dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, no se tutela los derechos de las y los trabajadores; mientras que, el 3% estiman que no se lesionan tales derechos.

ANÁLISIS.

Los investigados estiman que efectivamente se lesiona el derecho al trabajo, pues no debería terminarse por la causal de ineptitud laboral cuando el trabajador ha pasado la fase de prueba en el contrato de trabajo o cuando este ha laborado más de dos con el mismo empleador.

Consideran que es un absurdo que la ley permita que sea el empleador el que sin fundamentar efectivamente dicha ineptitud laboral se acoja a la misma y presente el visto bueno, solicitando la terminación del contrato de trabajo.

CUARTA PREGUNTA.

3. ¿ESTÁ USTED DE ACUERDO QUE LA DETERMINACIÓN DE INEPTITUD LABORAL, SEA INVOCADA POR EL EMPLEADOR, SIN QUE EXISTA LA POSIBILIDAD QUE SE EVACUEN MEDIOS PROBATORIOS A FAVOR DEL TRABAJADOR?

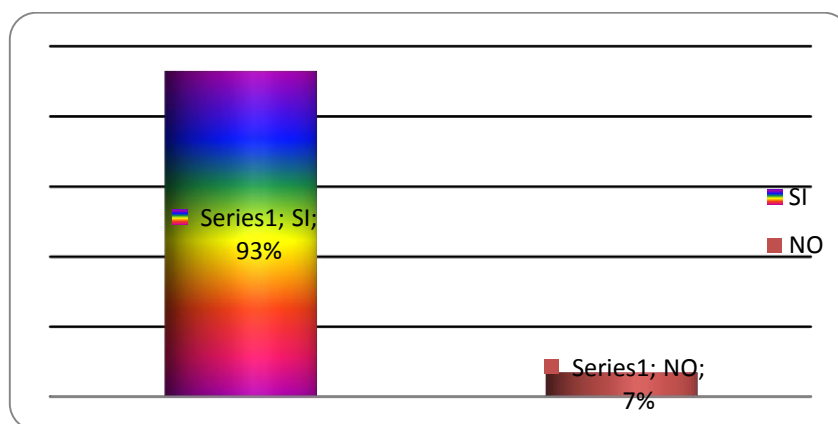
CUADRO NRO 4

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL:	30	100%

FUENTE: Profesionales de Derecho.

AUTOR: ELICEO LASTRA MERCADO

GRÁFICO NRO 4



INTERPRETACIÓN.

A la interrogante formulada, el 97% de los Profesionales del Derecho investigados considera que al establecerse en el numeral quinto del art. 172 del Código del Trabajo, la ineptitud laboral, como causa para dar por terminado el contrato de

trabajo, previo visto bueno, no se tutela los derechos de las y los trabajadores; mientras que, el 3% estiman que no se lesionan tales derechos.

ANÁLISIS.

En esta interrogante los investigados piensan que es totalmente arbitrario a los más elementales derechos del trabajador, que sea el empleador el que alegando ineptitud laboral, de por terminado el contrato de trabajo, consideran que debe al menos permitirse que sea un profesional a fin a la del trabajador el que evalúe al mismo y certifique si es inepto o no, de lo contrario el inspector del trabajo, no debería otorgar visto buenos al empleador por esta causa.

QUINTA PREGUNTA.

- 4. CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO PROPONER UN PROYECTO DE REFORMA LEGAL AL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REGULANDO LO RELACIONADO A LA INEPTIDUD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, COMO CAUSA POR LA CUAL EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, PREVIO VISTO BUENO?**

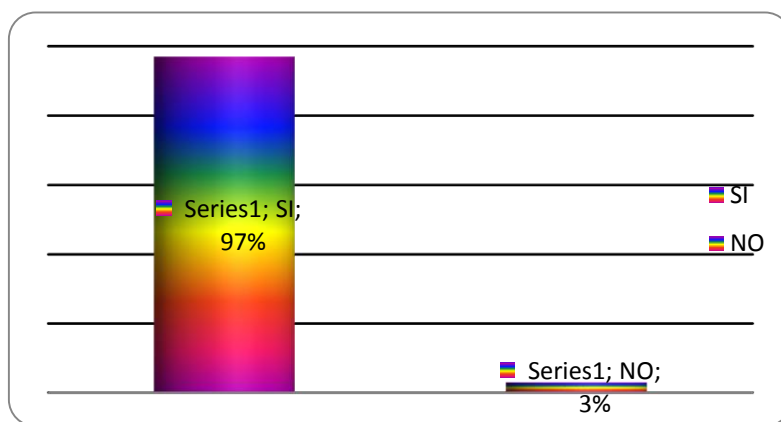
CUADRO NRO 5

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL:	30	100%

FUENTE: Profesionales de Derecho.

AUTOR: ELICEO LASTRA MERCADO

GRÁFICO NRO 5



INTERPRETACIÓN.

A la interrogante formulada, el 97% de los Profesionales del Derecho investigados considera que es necesario proponer un proyecto de reforma legal al art. 172 del Código del Trabajo, regulando lo relacionado a la ineptitud manifiesta del trabajador, como causa por la cual el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno; mientras que, el 3% estiman que no.

ANÁLISIS.

Los investigados consideran que es necesario reformar este numeral del Art. 172 del Código del Trabajo, relacionado a la ineptitud laboral, toda vez que piensan que es atentatorio al derecho al trabajo que tanto se pregona en la Carta Magna.

Estiman que debe realizarse una evaluación por un profesional relacionado en la materia a fin de que emita un informe si el trabajador es inepto para desempeñar dicha actividad laboral encargada.

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

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

Entrevista realizada al Juez Primero de Trabajo de Tungurahua

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

De ninguna manera se respeta el derecho al trabajo, puesto que el Despido Intempestivo imperativo es un acto arbitrario tendiente a dar por concluidas las relaciones laborales contenidas en un contrato individual de trabajo y que violenta el derecho a la estabilidad laboral, que es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, un acto violatorio de derechos y que no se encuadre dentro la legalidad y que de por concluido el contrato de trabajo dentro de las formas previstas en el artículo 69 del Código Laboral , por lo tanto este hecho es evidentemente es atentatorio a los derechos del trabajador.

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

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

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

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

4.- ¿Constitución de la República del Ecuador usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de

Trabajo Ecuatoriano?

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

Análisis Personal.

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

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

Cuando los trabajadores son despedidos intempestivos de sus puestos de trabajo en ningún momento se les está garantizando el derecho a la estabilidad laboral que lo

estipula la Constitución de la República del Ecuador, al contrario se sigue violentando todos derechos de la clase trabajadora.

Entrevista realizada al Juez Segundo de Trabajo de Tungurahua

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

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

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

Todo acto unilateral y en especial de la parte patronal para dar por terminado la relación laboral es netamente ilegal, y por ende viola los convenios internacionales de trabajo y derechos humanos, mismos que amparan a los trabajadores en general

y es así que en nuestro Código de Trabajo en su artículo 188 establece una sanción económica.

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

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

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

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

Análisis Personal.

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

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

Comentario.

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

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

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

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

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

en claro tanto empleadores como trabajadores, razón por la cual es menester que se realice una reforma el Código de Trabajo Ecuatoriano, acerca del Despido Intempestivo imperativo el cual debe tener un concepto claro del mismo y las formas que existen, con la intención de poder garantizar de alguna manera el derecho al trabajo, su conocimiento y la estabilidad laboral a todos los trabajadores sin distinción alguna y más aun sin pasar por alto cada uno de sus derechos.

6.2. Presentación y Análisis de los Resultados de la Casuística

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

Es necesario efectuar un análisis jurídico y social:

Judicatura	: Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua
Cantón	: Ambato
Causa N°	: 240 - 2009
Juicio	: Oral Laboral
Actor / Ofendido	: N.A.
Demandado / Imputado	: Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT. S.A

DE LA DEMANDA

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

MOMENTO PROCESAL DE RESOLVER

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

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

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

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

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

Cosa juzgada: la actora en la demanda laboral presentada en el año 2007 no reclamó: la indemnización por Despido Intempestivo imperativo, por cuanto todavía se encontraba vigente la relación laboral al tiempo de presentada la demanda, e

incluso al tiempo en que se dictó la sentencia, así como tampoco el pago de la bonificación por desahucio y de la indemnización por violación de la estabilidad.

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

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

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

LIQUIDACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Se procede a determinar el monto a pagar en base de las siguientes operaciones:

INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO CLAUSULA 8
DEL CONTRATO COLECTIVO \$250,00 + \$ 25,00 = \$275 x 24 MESES \$ 6.600,00
\$275,00 x25%= \$68,75 x 3 años 206.25 TOTAL LIQUIDACION \$ 6.806.25.

Por todo lo mencionado se acepta parcialmente la demanda y se dispone que la CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. Paguen a la actora N.A., la cantidad de SEIS MIL OCHOCIENTOS SEIS DOLARES DE LOS ESTADOS

UNIDOS DE NORTE AMERICA CON VEINTE Y CINCO CENTAVOS (\$6.806.25 USD).

APELACIÓN

La CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A. CNT, presentan Recurso de Apelación, aduciendo que la que la actora N.A., está reclamando valores que ya fueron materia del proceso laboral y que fueron cancelados en una demanda anterior, por lo tanto existe Cosa Juzgada.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

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

ANÁLISIS PERSONAL DEL CASO

Del presente proceso se desprende, que la parte actora presento su demanda por indemnizaciones laborales en contra de la empresa. La CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. S.A., en su calidad de sucesora de la empresa ANDINATEL S.A. por medio de sus representantes legales, la misma que reúne todos los requisitos de ley por lo que el juez califica de clara y precisa y se la admite a trámite oral establecido en el Art. 575 del Código de Trabajo. El Juez ordena que los demandados en sus calidades que representan a la CORPORACIÓN

NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNT. S.A., en su calidad de sucesora de la empresa ANDINATEL S.A. sean citados, y señala día y hora para que tenga lugar la Audiencia Preliminar, una vez realizadas las respectivas citaciones a las partes demandadas.

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

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

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

El juez para emitir su sentencia analiza los siguientes, la no comparecencia del Ingeniero no compareció a rendir la confesión judicial ordenada, tampoco justificó el

porqué de su no comparecencia, habiendo declarado confeso al tenor de todas y cada una de las preguntas formuladas que tiene el valor de prueba plena de conformidad a lo dispuesto por el Art. 131 del Código de Procedimiento Civil

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

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

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

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

Para el desarrollo y conclusión del presente trabajo investigativo intitulado **LA INCONSISTENTE LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA, EN LO CONCERNIENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO**”, he planteado un objetivo general y cuatro objetivos específicos, los mismos que se encuentran claramente especificados a continuación:

Objetivo General

“Realizar el estudio jurídico y doctrinario, al código de trabajo ecuatoriano con respecto al Despido Intempestivo imperativo, en las formas de terminación del contrato de trabajo, a fin de determinar cómo influye el artículo 188 en el Despido Intempestivo imperativo de los trabajadores”

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

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

Objetivos Específicos

“Estudiar la normativa legal del Código de Trabajo, relativa al Despido Intempestivo imperativo en el artículo 188, para tener un conocimiento sólido de cómo afecta a la clase trabajadora”

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

“Indagar los casos de Despido Intempestivo imperativo que se han resuelto en los juzgados del trabajo en la ciudad de Ambato en el año 2.009, para diagnosticar la aplicación del artículo 188 del Código de Trabajo y las resoluciones de los jueces”

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

“Demostrar las consecuencias negativas que se generan a los empleados por la falta de reformas al artículo 188 del Código de Trabajo en el Despido Intempestivo imperativo”

La falta de reformas a Art. 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano concerniente al Despido Intempestivo imperativo genera consecuencias negativas a los empleados como son: quedarse sin una fuente de empleo que le permita satisfacer sus

necesidades básicas tanto personales como familiares, vulnerara los derechos fundamentales como el derecho a la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, a una vida digna, decorosa.

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

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

7.2. Contrastación de Hipótesis

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

La hipótesis propuesta para la presente tesis se encuentra debidamente demostrada y verificada, por cuanto dentro de los resultados de las encuestas y entrevistas

realizadas, se logró comprobar que él desde el 2008 en adelante el Código de Trabajo Ecuatoriano no ha sido reformado en cuanto al Art. 188 sobre el Despido Intempestivo imperativo y que lo que ha generado que los trabajadores sean despedidos de forma unilateral por parte de sus empleadores, cuando los trabajadores son despedidos se vulneran los derechos fundamentales como el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral que la Constitución de la República del Ecuador y la ley les asiste, en lo relacionado a los Tratados Internacionales reconocidos y ratificados por el Ecuador de igual forma se vulneran los derechos fundamentales que constan en estos Instrumentos internacionales cuando se despide intempestiva a los trabajadores.

7.3. Criterio Jurídico que Sustenta la Reforma Legal.

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

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

corresponden al trabajador por todo el tiempo de trabajo, en el caso de ser despedido de forma intempestiva.

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

Por lo que es importante que el actual Código de Trabajo Ecuatoriano sea reformado en su **artículo 188** referente al Despido Intempestivo imperativo, por cuanto este cuerpo legal fue promulgado para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, que son la parte más débil de la relación laboral y por cuanto los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

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

8. Conclusiones

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Recomendaciones

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

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

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

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

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

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

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

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO:

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

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

Que, el Art 136 de la Constitución de la República, establece como requerimiento para presentar un proyecto deberá referirse a una sola materia y que deberán ser presentados ante el Presidente o Presidenta de la Asamblea

Nacional, exponiendo sus motivos por la cual desea modificar la ley o el articulado.

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

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

Que, De conformidad a lo establecido en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente Ley Reformatoria al Código de Trabajo:

La Asamblea Nacional de la República del Ecuador

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

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Al artículo 188 del Código de Trabajo

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

Se consideran formas de Despido Intempestivo imperativo:

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

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

Se entenderá de igual forma que existe Despido Intempestivo imperativo cuando dicha negativa al reintegro provengan de los representantes legales del empleador familiares comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo afinidad en el caso de personas naturales y en el caso de personas jurídicas legalmente constituidas, se entenderán de igual forma existe Despido Intempestivo imperativo cuando sus representantes legales gerentes, presidente, directivos, ejecutivos, administradores o quienes a nombre de los socios cumplan funciones de dirección y o administración

incumplan con lo dispuesto por el inspector de trabajo impidiendo de cualquier forma en el reintegro de los trabajadores.

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

Dado en Quito Distrito Metropolitano, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional a los xxxxx días del año 2015.

Presidenta

Secretaria

10. BIBLIOGRAFÍA

1. ASAMBLEA CONSTITUYENTE, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Edición Primera, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.
2. ASAMBLEA CONSTITUYENTE, CÓDIGO DE TRABAJO, Edición 2008, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2008.
3. ASAMBLEA CONSTITUYENTE, MANDATO CONSTITUYENTE N° 8, Edición 2008, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2008.
4. AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., “DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR”, Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005.
5. AGUILAR Aguilar MSc, Leónidas Dr., “DERECHO LABORAL TEÓRICO Y PRÁCTICO JURISPRUDENCIA” Editorial Jurídica L Y L, Primera Edición, Cuenca: 2011.
6. ALOMÍA Rodríguez, José Dr., “Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social”, Primera Edición, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2002.
7. BUSTAMENTE Fuentes, Colón Dr., “Manuel de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011.
8. CABANELLAS DE TORRES Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Edición primera, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2005.
9. CABANELLAS DE TORRES Guillermo y otros, TRATADO DE POLITICA LABORAL, Edición Tercera, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1982.
10. CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA, JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DEL ECUADOR, (Fallos de Triple Reiteración), Tomo II, Septiembre 2004.

11. CHÁVEZ de Barrera, Nelly Dra., "MANUAL DE DERECHO LABORAL PARA TRABAJADORES SOCIALES", Editorial Universitaria, Quito, Diciembre/1985.
12. CHAVEZ Salazar, Mario Dr., EL DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, Edición Segunda, Impreso por "CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADORATIVIDAD en el arte Gráfico" Quito-Ecuador. 2007
13. Diccionario Jurídico Espasa, Espasa Calpe, Madrid-España, 2001
14. Enciclopedia Jurídica Omega
15. GACETA JUDICIAL Nº 1 SERIE XVII
16. GUZMAN López, Jorge E., "ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDO", Editorial Jurídica L Y L, Guayaquil. 2011
17. HARO, Carranza, Julio E. , "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", Editorial Ediciones Legales, Primera Edición, Enero 2010
18. L. Néstor, De Buen, "DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa, Tomo Segundo, Vigésima Tercera Edición, México 2012
19. LEÓN, Guadalupe Consultora, VADEMÉCUM LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Colaboración: Dr. Marco Albuja, Diseño y Diagramación: Oscar León, Antonio Martínez, Verónica Tapia, Marzo 2006.
20. MOSCOSO Chamaidán, Sandra, Ab., "LEGISLACIÓN LABORAL Y COOPERATIVISMO", Ediciones Holguín S.A. Guayaquil 2003.
21. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR".
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

22. RENDÓN Duncan, Franco, LA PRÁCTICA LABORAL EN EL DERECHO ECUATORIANO, Primera edición, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja Heliasta, Loja – Ecuador. Septiembre 2008.
23. SAMANIEGO Castro, Víctor Hugo Dr., DERECHO LABORAL, Primera Edición: Editor Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Loja – Ecuador 2003.
24. VÁSQUEZ Galarza, Germán, “CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA”, Impresiones artes Gráficas Señal, Decimoséptima Edición, Quito / 1986.
25. VÁSQUEZ Galarza, Germán, “LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA”, Edición Vigésimoséptima, Editorial Ecuador, Quito / 2004.
26. VÁSQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Octubre/2004.
27. VÁSQUEZ López, Jorge V, “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Primera edición: Quito, Editorial del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Octubre/2004.

LINKOGRAFÍA

1. <http://www.argentina.gov.ar/argentina/portal/paginas.dhtml?pagina=156>
2. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>
3. <http://www.un.org/es/documents/udhr>
4. http://es.wikisource.org/wiki/Declaración_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre
5. <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>
6. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

11. ANEXOS

Encuestas

PRIMERA PREGUNTA

¿CONOCE USTED SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?

.....
.....

SEGUNDA PREGUNTA.

¿CONOCE USTED SOBRE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DE LA INTEPIDUD LABORAL, COMO CAUSA POR LA CUAL EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL, PREVIO VISTO BUENO?

.....
.....

TERCERA PREGUNTA

CONSIDERA USTED QUE AL ESTABLECERSE EN EL NUMERAL QUINTO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, LA INEPTITUD LABORAL, COMO CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, PREVIO

VISTO BUENO, NO SE TUTELA LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES.?

.....
.....

CUARTA PREGUNTA.

¿ESTÁ USTED DE ACUERDO QUE LA DETERMINACIÓN DE INEPTITUD LABORAL, SEA INVOCADA POR EL EMPLEADOR, SIN QUE EXISTA LA POSIBILIDAD QUE SE EVACUEN MEDIOS PROBATORIOS A FAVOR DEL TRABAJADOR?

.....
.....

QUINTA PREGUNTA.

CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO PROPONER UN PROYECTO DE REFORMA LEGAL AL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REGULANDO LO RELACIONADO A LA INEPTIDUD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, COMO CAUSA POR LA CUAL EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, PREVIO VISTO BUENO?

.....
.....

Entrevistas

Entrevista realizada al Juez Primero de Trabajo de Tungurahua

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

.....
.....

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

.....
.....

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

.....
.....

4.- ¿Constitución de la República del Ecuador usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de

Contenido	Pág.
PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRAC	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.2. MARCO DOCTINARIO	19
4.3. MARCO JURÍDICO	28
4.4. Legislación Comparada	51
5. MATERIALES Y MÉTODOS	58
5.1. Materiales Utilizados	58
5.2. Métodos	58
5.3. Procedimientos y Técnicas	60
6. RESULTADOS	62
6.1. Interpretacion y Analisis de Resultados	62
6.2. Presentacion y Analisis de los Resultados de la Casuistica	77
7. DISCUSIÓN	83
7.1. Verificación de los Objetivos	83
7.2. Contrastación de la Hipótesis	86
7.3. Criterio Juridico que Sustenta la Reforma Legal	87

8. CONCLUSIONES	89
9. RECOMENDACIONES	91
9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA	93
10. BIBLIOGRAFÍA	97
11. ANEXOS	100
INDICE	104