



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO**

**“ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO  
DEL TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL  
CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU  
CONSENTIMIENTO” “NECESIDAD DE REFORMAR”**

Tesis previa a la obtención del  
Título de Abogado.

**AUTOR:**

*Ángel Jacobo Suárez Tapia*

**DIRECTOR DE TESIS:**

*Dr. Sebastián Rodrigo Díaz Páez Mg. Sc.*

**Loja-Ecuador**

**2015**

## CERTIFICACIÓN

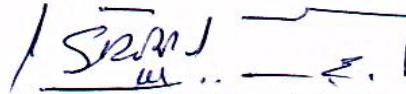
Dr. Sebastián Rodrigo Díaz Páez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

### CERTIFICA:

Luego de haber revisado la presente tesis intitulada “ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU CONSENTIMIENTO” “NECESIDAD DE REFORMAR”, misma que cumple con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas establecidas por la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa para los fines legales pertinentes.

Loja, Julio de 2015



Dr. Sebastián Rodrigo Díaz Páez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

## AUTORIA

Yo, Ángel Jacobo Suárez Tapia 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:** Ángel Jacobo Suárez Tapia

**FIRMA:**  .....

**CÉDULA:** 1801875178

**FECHA:** Loja, Julio del 2015

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

Yo, Ángel Jacobo Suárez Tapia , declaro ser autor de la tesis titulada:  
"ESTUDIO JURÍDICO" "AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO  
DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL  
SIN SU CONSENTIMIENTO" "NECESIDAD DE REFORMAR" Como  
requisito para optar el Título de: Abogado, autorizo al Sistema  
Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines  
académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la  
Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente  
manera en el Repertorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 23 días  
del mes de Julio del dos mil quince, firma el Autor:

Firma:  .....

Autor: Ángel Jacobo Suárez Tapia

Cédula: 1801875178

Dirección: Tungurahua – Ambato, calles Aguacates y Limas

Correo Electrónico: ajsuarez@hotmail.com

Teléfono: 032826798 Celular: 0999736184.

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Dr. Sebastián Rodrigo Díaz Páez Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:**

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.	PRESIDENTE
Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.	Vocal
Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.	Vocal

## DEDICATORIA

Por todo el apoyo, paciencia y tiempo que tuvieron que verse privados de mi compañía, dedico este trabajo de investigación a las personas más importantes en mi vida: mi esposa, mis hijos, mi madre y mi padre (+).

*Ángel Jacobo Suárez Tapia*

*Autor*

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Director de Tesis, Dr. Sebastián Rodrigo Díaz Páez Mg. Sc., por su valiosa y acertada dirección y por todos los conocimientos impartidos, que facilitaron el desarrollo de este trabajo.

*Ángel Jacobo Suárez Tapia*

**1. TÍTULO:**

**“ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL  
TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE  
OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU CONSENTIMIENTO”  
“NECESIDAD DE REFORMAR”**

## **2. RESUMEN**

En el presente trabajo de investigación se realiza un estudio jurídico de la figura del despido intempestivo derivado del cambio de ocupación para la que fue contratado un trabajador, sin su consentimiento, ordenado en forma arbitraria por el empleador. La investigación se realiza por la necesidad de brindar mayor garantía a los derechos del trabajador, que ve vulnerados esos derechos cuando, sin su consentimiento, es obligado a realizar una actividad diferente a aquella para la que fue contratado. Si bien es cierto, el Código del Trabajo en actual vigencia, tipifica esta actitud del empleador como despido intempestivo, también es cierto que las indemnizaciones que establece pagar resultan irrisorias y no se compadecen con la realidad actual del país, además de que el tiempo que tiene el trabajador para reclamar este acto como despido intempestivo es muy corto, por lo tanto, es necesario realizar una reforma a la ley, que mejore estas condiciones.

La investigación se la ha desarrollado realizando primeramente una revisión bibliográfica, que ha servido para tener los conocimientos suficientes acerca de la problemática en estudio, para luego pasar a la investigación de campo en la que se procedió a realizar una encuesta a treinta profesionales entre Abogados de la ciudad de Ambato en libre ejercicio y funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua; y, una entrevista a cinco profesionales, en los que, además de aquellos a los que se aplicó la encuesta, se ha tomado en cuenta también a



profesores universitarios. Con los resultados obtenidos y en base a los objetivos y a la hipótesis planteados, se ha procedido a desarrollar una propuesta de reforma jurídica, que permita el incremento del monto de las indemnizaciones y la ampliación del tiempo que el trabajador tiene para reclamar el cambio de ocupación sin su consentimiento como despido intempestivo, de tal manera que, al mismo tiempo que se mejora las condiciones económicas del trabajador que queda en la desocupación, se establezca también una especie de sanción para el empleador.

## **ABSTRACT**

The present document is a legal study of the untimely dismissal that is related with the change of occupation for which a worker was hired, without their consent, and ordered arbitrarily by the employer. Research is conducted in order to provide greater security to worker rights, he sees those rights violated when, without their consent, is required to perform an activity other than the one for which he was hired. The currently Labor Code in force, and typifies the attitude of the employer as unfair dismissal. It is also true that the compensation stipulated in pay is not correct, and are incompatible with the current reality of the country, and that the time that the worker has to claim this act as dismissal is very short, therefore, it is necessary to reform the law, to improve these conditions.

First, the research was developed by conducting a bibliography review, which has served to have enough knowledge about the problems under study, then move to the field of research in which they proceeded to conduct a survey to thirty professionals including lawyers of Ambato, free exercise and officers of the Provincial Court of Tungurahua; and an interview with five professionals, which, in addition to those to which the survey was conducted, has been taken into account university professors. With this results and based on the objectives and hypotheses obtained, we proceeded to develop a proposal for legal reform to allow the increase of the amount of compensation and extending the time that workers have to demand a change of occupation without their consent as unfair

dismissal, so that, while economic conditions of workers remaining on unemployment improved, also established a kind of penalty for the employer.

### 3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis jurídica titulada **“ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU CONSENTIMIENTO” “NECESIDAD DE REFORMAR”**, reviste importancia y trascendencia ya que es una temática de relevancia, por tratarse de los derechos de los trabajadores que, en el Ecuador, están consagrados en la Constitución de la República y otras leyes como el Código del Trabajo, derechos que son intangibles e irrenunciables y deben ser plenamente respetados, especialmente en todo en lo que tiene que ver al pago de indemnizaciones que le corresponden al trabajador por despido intempestivo, derivado éste, del cambio de ocupación sin su consentimiento.

En este caso se considera que el trabajador ha sido despedido injustamente y debe ser indemnizado de una forma justa, con la finalidad de que se cumpla con lo establecido en la Constitución de la República, el buen vivir, considerando que el trabajador despedido queda en el desempleo, lo que provoca un grave perjuicio económico tanto para él como para quienes dependen de él.

Este trabajo de investigación, de tipo jurídico, desarrolla básicamente un esquema informativo sobre la temática y el problema expuesto, analizado y sintetizado en el desarrollo de la investigación y se

encuentra compuesto por la **REVISIÓN DE LITERATURA**, compuesta por: **MARCO CONCEPTUAL**, que contiene: nociones sobre protección constitucional de los derechos del trabajador; principios de estabilidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador; el trabajo: generalidades, concepto; contrato individual de trabajo; terminación de la relación laboral, concepto y causas; y, despido intempestivo. **MARCO DOCTRINARIO**, que comprende: evolución histórica del derecho laboral; elementos del contrato de trabajo, sujetos contractuales; terminación del contrato individual de trabajo; y, el despido intempestivo, clases de despido intempestivo. Seguidamente se tiene el **MARCO JURÍDICO NORMATIVO**, que contiene: vulneración de los principios constitucionales de estabilidad laboral, pleno empleo, irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales con el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador; análisis jurídico de la figura legal del despido intempestivo por cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador; indemnizaciones y sanciones por despido intempestivo; y, análisis de la figura legal del despido intempestivo en la Legislación Comparada. A continuación se tiene los **MATERIALES Y MÉTODOS**, en donde se analiza los materiales utilizados; métodos: y, procedimientos y técnicas. Se continúa con los **RESULTADOS**, en donde se analiza e interpreta los resultados tanto de las encuestas como de las entrevistas. Seguidamente se presenta la **DISCUSIÓN**, que contiene la verificación de los objetivos; la contratación de la hipótesis; y, la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma. Por último, se llega a las **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES** y se plantea la

## **PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA** al Código del Trabajo.

El presente trabajo de investigación jurídica, se ubica dentro del ámbito conceptual, jurídico, doctrinario y normativo, expresa ideas y criterios del análisis de la problemática a la que se enfrentan los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente, en cuanto a su derecho a ser indemnizados en forma justa por dicho despido, derecho constitucional, social y ante todo laboral; que debe ser plenamente garantizado por la legislación ecuatoriana.

La presente tesis de investigación jurídica, la pongo a consideración del Honorable Tribunal de Grado, y de las personas que deseen tomarla como base para futuras investigaciones.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA.**

### **4.1 MARCO CONCEPTUAL.**

#### **4.1.1 Nociones sobre protección constitucional de los derechos del trabajador y Derecho del Trabajo.**

**Derecho del Trabajo.-** Para definir lo que es el Derecho del Trabajo se debe partir de lo que, en esta materia, es el objeto protegido por la norma jurídica dentro de su ámbito de aplicación, el trabajo. El factor trabajo, como actividad humana, es tan antiguo como el hombre. Si reconocemos las diversas etapas por las que ha atravesado la humanidad, se lo encuentra formando parte esencial del quehacer cotidiano y del sistema económico de las sociedades.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”.<sup>1</sup>

Según Guillermo Cabanellas, el Derecho del Trabajo es “una nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca un conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y mano de obra, entre empresarios y trabajadores”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 9.

<sup>2</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2002). Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Heliasta. Buenos Aires. Pág. 147.

De lo anotado, se puede determinar que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que, por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen autónomo de las demás ramas, aunque relacionándose con ellas.

Se puede decir también que es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta, su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Varias son las formas de las que ha sido nombrado el Derecho del Trabajo, entre las que se puede mencionar el Derecho Social, que ha sido empleado con mucha frecuencia; se usa también la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o Laboral, además de ser utilizada para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, a más de la tradicional división del Derecho en Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido llamado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, el Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

Entre los tratadistas existe la discusión acerca de la naturaleza



jurídica del Derecho del Trabajo ya que no se ponen de acuerdo en si es de orden público o de orden privado. Algunos opinan que para saber si la norma es de Derecho Público, es necesario analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. Otros, para determinar su naturaleza, se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado; y, si los sujetos intervinientes son de Derecho Público, la relación es de Derecho Público.

#### **4.1.2 Principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.**

Tratando de proteger a los trabajadores, la Constitución de la República del Ecuador estipula los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos. A continuación se detalla cada uno de estos principios, para tener claro el alcance de los mismos.

**Estabilidad laboral, definición.-** Cabanellas define a la estabilidad de la siguiente manera: “En sentido material, solidez, firmeza, seguridad | En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia”.<sup>3</sup>

Es necesario, para entender este principio, partir desde el fundamento de que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, lo que quiere decir que la relación laboral no se extingue por la

---

<sup>3</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2002). Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Heliasta. Buenos Aires. Pág. 153

realización instantánea de cierto acto, sino que dura un cierto tiempo, es decir, la relación laboral no es pasajera, sino que se trata de una vinculación que se prolonga.

De lo anotado, se desprende que la estabilidad laboral es una característica del Derecho Laboral, que tiene como objetivo el bienestar del trabajador y, por supuesto, también el del empleador. Por lo tanto, se puede decir que la estabilidad laboral se refiere al hecho de que la Ley garantiza al trabajador, su permanencia mínima en un trabajo, tal como lo establece la Constitución de la República del Ecuador, que garantiza al trabajador que el contrato individual de trabajo va a tener cierta duración.

Afortunadamente, para seguridad del trabajador, la estabilidad laboral es una de las principales garantías que observa la Constitución de la República, lo que le permite trabajar con tranquilidad y por lo tanto, con eficiencia. Caso contrario el trabajador viviría siempre en la incertidumbre de su continuidad en el trabajo.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, reforma el Código del Trabajo y establece que, la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente es el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido y su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en ese Código.

Sin embargo, existen excepciones que están determinadas en el Código del Trabajo, que son: los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; los eventuales, ocasionales y de temporada; los de aprendizaje; y, todos los demás que determine la ley.

Esto garantiza la estabilidad laboral de todos los trabajadores, pues ningún contrato de trabajo puede terminar, sino únicamente dentro del período de prueba, que es de noventa días, pasado este tiempo, si el empleador despidiera al trabajador, este último tiene derecho a recibir las indemnizaciones determinadas en la Ley. Este principio es de suma importancia ya que todo trabajador necesita de cierta seguridad laboral para trabajar en forma tranquila.

Para dar por terminado el contrato de trabajo, el trabajador tiene que dar aviso al empleador de su voluntad de dar por terminado el contrato, lo cual se conoce como desahucio.

**Irrenunciabilidad de derechos, concepto.-** La irrenunciabilidad de derechos es definida por Hernaiz Márquez como: “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la Legislación Laboral”.<sup>4</sup> La persona tiene plena libertad de discernir si quiere renunciar o no a tal o cual derecho que le pertenece, pero el trabajador, no.

---

<sup>4</sup> HERNALZ, Márquez. (1969). Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Décima edición. Madrid. Pág. 89

En términos más generales, la irrenunciabilidad puede expresarse siguiente manera: la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Renuncia es un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor.

Está claro que el Derecho Laboral no permite a los trabajadores renunciar a sus derechos, existe prohibición expresa y categórica, toda estipulación que vulnere esta regla, se considera nula. En este sentido, esta norma busca proteger y salvaguardar los derechos del trabajador, que legal y constitucionalmente son tutelados por parte del Estado, que no quiere que los trabajadores y obreros renuncien a los mismos. La autonomía no surte efecto o no tiene validez en Derecho Laboral. Sobre todo en cuanto tiene que ver a salarios, sueldos e indemnizaciones, ni trabajador ni empleador pueden contravenir esta norma.

A pesar de lo anotado, en la práctica, pese a la protección legal y constitucional existente, la persona, al verse desempleada, casi siempre acepta trabajar percibiendo un sueldo muy bajo, incluso inferior al básico establecido por la ley, siendo víctimas de esta manera del abuso y explotación patronal.

Frecuentemente la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, se vuelve un mero enunciado lírico de protección y no es una realidad práctica. A pesar de que la norma jurídica garantiza este derecho, su

cumplimiento resulta letra muerta, sobre todo para los trabajadores que no laboran en instituciones públicas o privadas, sino que trabajan para empleadores particulares, en donde los organismos encargados de velar por su cumplimiento, como las Inspectorías de Trabajo, poco hacen para exigir que esta norma sea respetada por parte de los empleadores, para hacer efectiva dicha garantía.

Se puede decir que la irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio. La renuncia o es un acto voluntario por el cual una persona se desprende o hace abandono de un derecho reconocido a su favor. En el Derecho Laboral rige el principio de irrenunciabilidad, lo que no sucede en las demás ramas del derecho. Las renunciaciones realizadas contraviniendo este principio no tienen validez legal, son totalmente ineficaces, es decir, insubsanablemente nulas.

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, se debe a que el Derecho Laboral tiende a precautelar los intereses de éstos y no les permite privarse de la protección que les otorga la ley, básicamente por dos razones.

La primera es que, de no existir esta irrenunciabilidad de derechos, el trabajador podría, por conseguir un trabajo, verse en el caso de desistir de los derechos que la Ley o un contrato colectivo le reconocen, frustrándose de esta manera uno de los principios de la Legislación

Social, que tiende a sacar al trabajador de su condición de inferioridad económica. La segunda es que, pese a existir algunas disposiciones que tienen el objetivo de propiciar el interés económico mediato del trabajador y de proteger su integridad física y moral, éste puede verse tentado a eludir las obligaciones provenientes de las disposiciones legales, por ejemplo en lo referente a la duración de la jornada, a normas higiénicas, etc. Por tales razones el Derecho Laboral no permite al trabajador la renuncia a sus derechos.

**Intangibilidad de los derechos del trabajador, concepto.-** Cuando se habla de intangibilidad de los derechos del trabajador, lo que se quiere decir es que ha de respetarse y preservarse los derechos de los obreros, tomando en cuenta que éstos adquieren derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral, sin que sea necesario que se aclare o establezca estos derechos en un contrato, siendo las autoridades judiciales y administrativas, las que deben hacerlos cumplir y aplicarlos de acuerdo a la ley.

En virtud de este principio constitucional, los derechos de los trabajadores se encuentran garantizados por la Constitución de la República y consecuentemente no pueden ser desconocidos por leyes posteriores. El Legislador ecuatoriano tampoco puede, mediante una nueva ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se expida la nueva ley.

### 4.1.3 El Trabajo

Guillermo Cabanellas dice que: “Trabajo es el esfuerzo humano, físico e intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza / Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. / Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”.<sup>5</sup>

Trabajo, según mi apreciación, es la actividad física o intelectual, realizada con la finalidad de lograr un objetivo, la misma que puede ser remunerada o no.

“El concepto de trabajo entendido como un hacer remunerado carece de valor y contenido, y de allí que sea algo que solo sirve para algunos, favorece y permite cada vez más la acumulación y la plusvalía así como la explotación e inhumanización de la sociedad; por lo cual, sería conveniente acercarse aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de esta obra sobre trabajo, lo cual no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizó, ya que es muy claro que los sistemas de producción respetan la primera parte de la ecuación trabajo pero no respetan la segunda parte de la ecuación del concepto de trabajo, debe advertirse que hay excepciones como son algunos sistemas cooperativos

---

<sup>5</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2002). Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Heliasta. Buenos Aires.

que se dan en algunos países”<sup>6</sup>

La palabra trabajo hace referencia a una actividad propia del hombre. Aunque también otros seres vivos actúan dirigiendo sus energías coordinadamente hacia la consecución de un objetivo determinado, sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano, en este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, con la materia de la naturaleza.

De esta manera, se puede decir que el trabajo a más de ser una forma de obtener recursos económicos, es una manera en que el ser humano se realiza como persona, ya que el trabajo lo dignifica. Pero esta actividad, si es llevada a cabo bajo una relación de dependencia y subordinación, necesita ser controlada y dirigida por un órgano supremo, de tal manera que las partes no se extralimiten en sus atribuciones, las mismas que deben estar de acuerdo a la ley, siendo necesario que se respeten los principios constitucionales, porque en la relación laboral siempre existe una parte vulnerable que es el trabajador, que necesita estar protegido por la Ley.

#### **4.1.4 Contrato individual de trabajo.**

El Contrato individual de trabajo, según el Código del Trabajo, es un convenio que implica una relación de dependencia de la persona que se

---

<sup>6</sup> CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena. (2007). Legislación Laboral. Vol. 1 y 2. Universidad Técnica Particular de Loja. Pág. 42.



compromete a la prestación de un servicio en beneficio de otra u otras. Este servicio prestado por el trabajador debe ser lícito, personal y retribuido con su respectiva remuneración, que puede ser fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Esta situación es controvertida, por lo tanto, conviene citar el criterio del Doctor Samaniego Castro, que en su libro Derecho Laboral enuncia que: “El Contrato como tal, en cambio obliga legalmente a las partes, acogiendo dicho criterio sostenemos entonces que existe diferencia entre CONTRATO y CONVENIO, consecuentemente, no es del todo aceptable, hablando jurídicamente, que el Código del Trabajo instituya al Contrato Individual de Trabajo como convenio, el contrato, es un acuerdo jurídico, que produce efectos de igual naturaleza, se aleja de los convencionalismos usuales o simples planes o proyectos, debe existir de por medio una obligación previa .

No podemos desde luego, desconocer que en lenguaje corriente se emplean como sinónimos CONTRATO y CONVENIO, pero dentro del Derecho, cada uno de dichos vocablos tiene un sentido técnico, jurídico y preciso. El Convenio es un acuerdo de voluntades cuyo efecto puede constituir o no una obligación. De lo dicho anteriormente es evidente que todo contrato constituye convención, pero no todos los convenios son contractuales”.<sup>7</sup>

El contrato individual de trabajo es un convenio, ejecutado por las

---

<sup>7</sup> SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo. (2003). Derecho Laboral. Universidad Nacional de Loja, Área Jurídica, Social y Administrativa

dos partes, tanto el empleador como trabajador, que produce obligaciones jurídicas, en el que la persona llamada trabajador, se obliga por sí misma a ejecutar la labor pactada como también surgen de la propia ley ciertas obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador

#### **4.1.5 Terminación del contrato de Trabajo, concepto y causas:**

**Concepto.-** La terminación del contrato de trabajo es definida como la cesación definitiva de los efectos de la relación laboral, motivada por alguna causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto dependiente de dicha voluntad.

Esta terminación implica la cesación definitiva de los efectos, sin distinción alguna. La afirmación precedente tiene un carácter estrictamente técnico, no quiere decir que extinguida la relación laboral desaparezcan los efectos que de ella se generaron, más bien significa que extinguida la relación, no pueden producirse nuevos efectos, aunque los ya existentes al momento de la terminación de la relación laboral perduran y se hacen exigibles. La relación laboral puede terminar, entre otras, por las siguientes causas:

**Visto Bueno.-** El visto bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, sea por parte del empleador o del trabajador. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales que menciona el Art. 172 del Código del Trabajo, si el que lo

solicita es el empleador, o conforme a lo que dispone el Art. 173, cuando es planteado por el trabajador:

“Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. / En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación”.<sup>8</sup>

Como se ve, el visto bueno es una figura legal por la cual se puede dar por terminado el contrato individual de trabajo en forma unilateral por parte del empleador o del trabajador, sin que se perjudique a la otra parte.

**Desahucio.-** El desahucio es otra de las formas de dar por terminada la relación laboral y consiste en el aviso con el que el trabajador hace saber al empleador que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, conforme lo determina el Art. 184 del Código del Trabajo. Este aviso debe ser presentado con 15 días de anticipación.

#### **4.1.6 Despido Intempestivo.-**

En el Código del Trabajo ecuatoriano no se encuentra descrito expresamente el significado de despido intempestivo, sin embargo, es menester citar el concepto de despido. Guillermo Cabanellas dice al

---

<sup>8</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2002). Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Heliasta. Buenos Aires. Pág. 202.

respecto: “En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”.<sup>9</sup>

Por su parte, el tratadista Español Manuel García dice: “Por despido, acuñando así una denominación tradicional dentro de nuestro ordenamiento jurídico entendemos, el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo. Se trata por consiguiente de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello.”<sup>10</sup>

De los conceptos anotados se puede deducir que el despido intempestivo es un acto arbitrario del empleador, que decide unilateralmente dar por terminada la relación laboral, afectando a la otra parte, el trabajador.

El Art. 188 del Código del Trabajo establece los términos de indemnización para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente por el empleador, y se habla de una indemnización debido a que el empleador actúa contraviniendo la Ley. Las indemnizaciones de que habla esta ley, no constituyen un regalo o dádiva al trabajador, sino como una sanción impuesta al empleador por transgredir la norma constitucional y legal que garantiza la estabilidad laboral del trabajador.

---

<sup>9</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2002). Diccionario Jurídico Elemental. Edit. Heliasta. Buenos Aires.

<sup>10</sup> GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Edit. Ariel. Barcelona, España.

## **4.2 MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1 Evolución Histórica del Derecho Laboral**

El trabajo es tan antiguo como el hombre, sin embargo el Derecho del Trabajo no es muy antiguo. El libro del Génesis de la Biblia habla del trabajo pero como castigo, no constituía una norma jurídica si no una manera de castigar y disciplinar a las personas por desobedecer a Dios. Como no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

En los inicios de la humanidad, no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día; en ese entonces, el hombre se dedicaba a subsistir y no se ubicaba en relación de subordinación respecto a alguien, sólo tomaba de la naturaleza lo que necesitaba. Posteriormente fue agrupándose para su sobrevivencia y comenzó a organizar el producto de su trabajo, el excedente lo utilizaba para intercambiarlo con otros productos (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía otras necesidades.

Lamentablemente, no existen indicios en la historia que nos lleven a conocer cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se las interpreta de determinadas formas, por ejemplo el Código Hamurabi, donde se encuentra algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos

que posteriormente se convirtieron en limitaciones del derecho del trabajador.

Posteriormente surgen las Leyes de Marco, que permiten concluir que el hombre limitó la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara, sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz, en el que la mayoría de los animales estaba en actividad, y un tiempo de oscuridad, en el que descansaban, entonces pensó que debía hacer lo mismo, trabajar cuando había luz y descansar en tiempo de sombra.

El trabajo, en la Roma Clásica, era considerada una actividad que no podía ser realizada por las personas sino por los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraba cierta categoría de la especie humana: los esclavos. En esos tiempos el trabajo era denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría, por ejemplo, por el hecho de perder una guerra, el ganador de la misma tenía dos opciones: matar o no al perdedor, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, el perdedor debía trabajar para el ganador y así se consideraba su esclavo. En Roma no existía el Derecho al trabajo, en el sentido técnico de la expresión, por ende no era regulado, no había Derecho del Trabajo.

Los romanos siempre se preocuparon por desarrollar el Derecho Civil pero no las demás ramas del Derecho. De todos modos, la actividad

principal que desarrollaban en Roma era la agricultura aunque habían otras como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.). En muchos casos, las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por lo que no podían ser sujetos de una relación de trabajo, además ellos no recibían retribución alguna por ejercer esa actividad, sólo se les reconocían ciertos honores públicos, de allí nace la idea de lo que hoy en día conocemos como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

La caída del Imperio Romano se da en la Edad Media con la invasión de los monjes católicos romanos, que escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura. Hubo una época en que no sucedió nada, el hombre se dedicó simplemente a pasar el tiempo, no progresó la cultura ni la ciencia, solamente luego de que los monjes comienzan a sacar a la luz los conocimientos por mucho tiempo escondidos, surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante y peyorativo para el esclavo, aparece una nueva concepción moral de trabajo, llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses: “El ocio es el enemigo del alma”, lo cual es muy importante, ya que quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma.

Aparece entonces la idea de que todos debemos trabajar en la medida de las posibilidades, esto es el feudalismo, fenómeno social que caracterizó a la edad media, con la existencia de mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado. Este fenómeno hace que el atesoramiento del poder se muestre de dos formas:

La primera es el acaparamiento de tierras y propiedades por parte del señor feudal, a pesar de esta forma económico-social, también existían otras personas que realizaban actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran en realidad los que trabajaban. Este sector minoritario que debía crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la Iglesia, provoca el surgimiento de las corporaciones, que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los señores feudales reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones es su estructura jerárquica, aunque no escrita, que era la siguiente: maestro, oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

En cuanto al desarrollo de la actividad, el maestro no era superior y se podía comparar con los aprendices, más bien, el maestro era un patrono, que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero ya había la concepción del jefe y el subordinado, tal



como lo conocemos en la actualidad.

Un cambio en la concepción económica del hombre sucedió al final de la Edad Media, se dejó de pensar que el poder económico se basa en el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas), que era a lo que más fácilmente se tenía acceso. Esto trae como consecuencia una clase consumista en el mundo, aparece la necesidad de producir más de un mismo bien, es decir, en serie, ya que no es rentable producir artesanalmente, como consecuencia de ello nace el fenómeno socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

En la Edad Moderna El descubrimiento de América en la Edad Moderna, dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas en el continente americano para ser transportados a Europa, lo que trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad. Entonces aparece una nueva clase social, la burguesía, que empieza a adquirir poder político a través de la corrupción; el atesoramiento de dinero cambia la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

En este momento de la historia, los maestros se cambian por patronos, se reconoce a los aprendices como trabajadores, el taller pasa ser la fábrica y el precio justo se cambia por el precio del mercado. A través del precio del mercado se llega al salario y surge la necesidad de la

producción en serie, entonces aparecen las máquinas como medios o formas de producir en mayor cantidad y a la par de ello asoma la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono.

En 1791 en Francia se produce la llamada “Le Chatelier” que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, se da inicio a la Edad Contemporánea, cuya consecuencia más importante es la concesión política. Aparece el concepto de Estado organizado; en ese tiempo, en Europa, empezaron a desaparecer las pocas condiciones del trabajo que existían de acuerdo al liberalismo, dando origen a otras concesiones como es la comunista, que profesa que los medios de producción deben ser de las personas que los hacen producir, no de las que los poseen, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

Para el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo, como programa autónomo y con principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho. Ante esta circunstancia se hizo necesaria la creación de una nueva rama del Derecho, que hoy en día se conoce como el Derecho al Trabajo.

Para inicios del siglo XX, la legislación americana se muestra con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Hasta entonces, las leyes europeas estaban dirigidas a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares.

### **Evolución histórica del Derecho del Trabajo en el Ecuador.**

Con el devenir histórico de los tiempos se ha venido configurando en nuestro país lo que hoy se conoce como Derecho del Trabajo. A continuación se hace una revisión del trabajo en los distintos momentos históricos por los que ha pasado el Ecuador.

**Comunismo incaico.-** Durante el incario imperaba un imperio que tenía varios elementos comunistas, pues el Estado estaba representado por el Inca, que era el dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. La producción era recolectada en un solo depósito para luego ser distribuida a toda la población. En esa época, el trabajo era obligatorio y el ocio era castigado severamente como un delito.

**La Colonización Española.-** Con la llegada de los españoles a América, se estableció un régimen de servidumbre, el cual se caracterizaba por algunos tipos de explotación entre los que se tiene a **las encomiendas**,

consistente en una extensión determinada de tierra que era entregada a cada conquistador y junto a ella, todos los indios que ahí habitaban, los cuales quedaban sometidos al colonizador. Otra forma cruel de explotación eran **las mitas**, que consistía en trabajos exageradamente fuertes que los indios debían prestar periódicamente a los españoles. Existían también **los obrajes**, una especie de fábrica de telas que los indios eran obligados a trabajar en condiciones inhumanas. Otra forma de sometimiento del indio al español, era el trabajo en **las minas**, en donde el trabajo era extremadamente duro, por las condiciones hostiles en las que se llevaba a cabo, por lo que muchos indígenas perecían víctimas de las enfermedades y el agotamiento. Otra forma de servidumbre eran **los yanacunas**, indios condenados de por vida al servicio doméstico.

En todas estas formas de explotación, los indios eran maltratados, no se respetaba sus más elementales derechos y recibían un salario de miseria, que no les alcanzaba para cubrir las necesidades familiares, por lo que se endeudaban de por vida con el amo; a más de ello debían pagar el tributo real. Prácticamente se trataba de esclavitud.

**Independencia y emancipación.-** Debido a que el régimen colonial se mantuvo por mucho tiempo, la independencia no trajo consigo cambios inmediatos. Como medida de protección, la primera constitución de 1830, puso a los indios bajo la tutela de la iglesia. El general Urbina, dio por primera vez un cambio social, al dictar la abolición de la esclavitud, mediante decreto de 25 de julio de 1851, luego, como consecuencia de la

influencia de la Revolución Francesa, el general Eloy Alfaro realizó varias transformaciones sociales, destacándose las medidas de protección al indio, que fueron muy buenas.

**Revolución juliana.-** Al llegar al siglo XX, se dan varias transformaciones sociales en nuestro país. Nace en el Ecuador la industrialización, los obreros de las fábricas constituían en las ciudades cinturones de miseria, con emigrantes del campo. El 15 de noviembre de 1922 se produce en Guayaquil una masacre de trabajadores. En todo el país se siente la influencia de la doctrina comunista de Marx y de León XIII.

El 9 de julio de 1925, posterior a la revolución Rusa, se da en nuestro país la llamada revolución juliana, que llevó al poder al Dr. Isidro Ayora, esta fue una buena oportunidad para los trabajadores, pues se dicta numerosas leyes que constituyen el fundamento del Código del Trabajo; se creó también el Ministerio de Trabajo, en beneficio de la clase trabajadora y campesina del Ecuador.

**El Código del Trabajo.-** El Código del Trabajo fue expedido el 5 de agosto de 1938 por el Jefe supremo de la República de ese entonces, Gral. Alberto Enríquez Gallo y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre de 1938. Fue publicado en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año y desde entonces ha tenido algunas reformas e introducción de nuevas figuras jurídicas en beneficio y protección del trabajador.

## 4.2.2. Elementos del contrato de trabajo, Sujetos Contractuales

### Elementos del Contrato de Trabajo

Para que un contrato individual de trabajo sea un contrato válido y legal, debe cumplir algunos requisitos. De la definición constante en el Código del Trabajo se deducen los elementos básicos y fundamentales que tipifican el contrato individual de trabajo, cuya no presencia en el marco de la relación, hará que ésta sea de otra índole, ya civil o mercantil, pero no laboral. Estos requisitos son:

- a.- Acuerdo de voluntades
- b.- Prestación de trabajo
- c.- Dependencia o subordinación; y,
- d.- Pago de remuneración.

**Acuerdo de voluntades.**- Tratándose de un contrato, la relación laboral surge de un acuerdo entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las que se desarrollará la relación de trabajo. Si bien los contratantes son libres para establecer las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado, que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas, las promulga para la generalidad.

Este intervencionismo del Estado doctrinariamente se conoce como

“dirigismo jurídico” y hace relación, entre otras cosas, con el pago de la remuneración mínima, con el establecimiento de la jornada laboral máxima, la edad mínima para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios y más situaciones. El intervencionismo del Estado, nada tiene que hacer cuando las partes superan las escalas mínimas contempladas en las disposiciones generales, siempre y cuando tal superación no menoscabe los derechos de los trabajadores en beneficio de la otra parte, que constituye el empleador.

**Prestación del Trabajo.-** Técnicamente hablando, la prestación del trabajo constituye el objeto del contrato. En virtud del contrato expreso o tácito, se establece la relación jurídica entre empleador y trabajador, situación que implica el cumplimiento de obligaciones recíprocas: para el primero el pago de una remuneración; y, para el segundo, la obligación primordial de prestar sus servicios lícitos, esto es, desempeñar su trabajo, que es personalísimo e indelegable (*intuitu personae*).

**Dependencia.-** Es la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser semejantes a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o sociedad.

Por esta circunstancia, para orientar la forma de captar las cosas,

se vuelve necesario mencionar el criterio que, sobre la dependencia o subordinación, ha presentado en el tratadista Luis Mario de la Cueva, cuando, conceptuándola como naturaleza eminentemente jurídica, manifiesta que “Se debe descomponer en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y, otra obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”<sup>11</sup>

**Pago de Remuneraciones.-** Es otra de las piezas claves y básicas para la existencia del contrato de trabajo, pues su ausencia determinará que exista una prestación de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera en una relación eminentemente laboral, como sucede cuando, por situaciones de amistad o vecindad, una persona se ofrece, por dar un ejemplo, a arreglar algo que está dañado en la casa de su vecino.

Como lógica consecuencia del servicio prestado a una persona subordinadamente, aparece el elemento “retribución” del contrato de trabajo, el mismo que ha merecido variadas denominaciones, entre las que se tiene: salario, sueldo, remuneración, estipendio, y que viene a ser el objeto de pacto para el trabajador, quien persigue el pago de una remuneración por el trabajo realizado.

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. (1974).El Nuevo Derecho Mexicano. Segunda edición. Edit. Porrúa. México. Pág. 200.



**Jornada y remuneración.-** Jornada es un concepto relacionado a un determinado periodo de tiempo, el término puede utilizarse, por ejemplo, para hacer referencia a un día (un periodo de 24 horas). La jornada también puede ser el tiempo de duración del trabajo diario, en este caso, la jornada no equivale a 24 horas, sino que se extiende hasta que el trabajador termina sus obligaciones. De acuerdo a la legislación ecuatoriana, la jornada obligatoria de trabajo no puede exceder de ocho horas diarias, excepto en casos excepcionales en los que se deberá cancelar las horas suplementarias o extraordinarias con los recargos que impone el Código del Trabajo Ecuatoriano.

Otro elemento esencial del contrato de trabajo que es la remuneración, la misma que se entiende como la contraprestación en dinero, pagada por el empleador al trabajador, por el trabajo realizado por este último, más los beneficios adicionales, tales como decimotercera y decimocuarta remuneración. De esta definición de remuneración se desprenden algunas características importantes de destacar:

*a.- Es una Contraprestación:* Tal característica emana del hecho que el trabajador ejecuta un trabajo o servicio, además de ser el contrato de trabajo un contrato bilateral, es decir con obligaciones recíprocas tanto para el trabajador como para el empleador.

*b. Es de carácter pecuniario:* Debido a que es representativa de valoración monetaria. Dentro de la remuneración se distingue dos clases,

la una denominada salario, que se paga por jornada de trabajo al obrero que realiza una actividad de carácter físico-manual, y la otra llamada sueldo, que es el estipendio fijo en dinero pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, que por lo general se cancela de forma mensual. Lo mismo se aplica a los empleados, es decir a las personas que prestan servicios de carácter intelectual o inmaterial.

**La Prestación de servicios.-** La norma laboral ha adoptado determinados mecanismos, entre ellos, ha establecido límites máximos en la jornada de trabajo de tal manera que el cumplimiento de ella no comprometa la salud de los trabajadores. Se restringe el principio de autonomía de la voluntad, cuya aplicación práctica en el campo del trabajo, se tradujo en horarios agobiantes y en ambientes insalubres que debían cumplir hasta los menores y las mujeres.

La ley se propone como objetivo conseguir que la relación de trabajo se preste en condiciones dignas para la persona, lo cual faculta para que el trabajador mismo se niegue a realizar la labor cuando se le exige la prestación sin que se observen las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, no se cumplan las disposiciones legales sobre higiene y seguridad o se le exijan prestaciones que pueden acarrearle daños a su salud psicofísica o deterioren su dignidad como persona.

Es importante destacar que sigue en vigencia el deber de

seguridad en todo contrato y más aún en el laboral, dado el carácter personal de la tarea a cargo del trabajador. La prohibición no se limita a asegurarle al trabajador la posibilidad de retener su prestación y en su caso extinguir el contrato con justa causa.

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador. Empleador, término originado en la relación de trabajo, es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, mediante un contrato de trabajo.

Frecuentemente se confunde el término empleador con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquicos (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor. El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

La función primordial de un empleador, por definición, es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo. En

cambio las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en oposición con las del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido. Como en algunas ocasiones es posible obtener ganancia destruyendo empleo, las funciones de uno y otro, entran en conflicto. En muchas ocasiones el empleador y el inversor suelen ser la misma persona, o aquel depender de éste.

Suele asignársele al empleador el derecho básico de dirigir la empresa, lo que implica el poder de mando sobre los demás integrantes de ella. Sin embargo, usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

La parte empleadora debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones adecuadas de salud y seguridad en su desempeño, así como los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores que están incluidos en el Derecho Laboral. Entre las obligaciones básicas de un empleador se encuentran: garantizar el derecho de sindicalización libre de sus trabajadores, garantizar la negociación colectiva de los contratos de trabajo, no recurrir a trabajo infantil, no discriminar a los trabajadores, etc.

Por lo señalado, la institución patronal encuentra su razón de ser con el surgimiento de un empresario capitalista que tenga una clara conciencia de sus intereses, contrapuestos a los de los trabajadores; y, que de algún modo debe salvar la contraposición de intereses que la competencia de un mercado libre le hace tener con el resto de empresarios, y sobre todo le permita tener fuerza de negociación o presión sobre los gobiernos, cuya actividad (nunca neutral como predice el modelo liberal) es vital para sus actividades y les proporciona la unidad de objetivos necesaria.

El concepto de trabajador es el que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico, independientemente de si está oficialmente empleada o no.

Una de las condiciones más importantes para el ser humano como individuo, es la de trabajador, ya que a partir del trabajo y de la realización de una actividad determinada, es que puede, no sólo subsistir, sino además, tener identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares. La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo presente independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII

que tal concepto empieza a ser relacionado, casi de manera exclusiva, con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo.

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

Dentro de una relación laboral las obligaciones principales son: para el trabajador, la prestación del trabajo bajo dependencia y subordinación; y, para el empleador, el pago de la remuneración. Existen también otras obligaciones adicionales tanto para la una como para la otra parte. En general, sin considerar las particularidades una de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente manera:

*a.- Prestar servicios personales:* Que sean personales significa que el trabajador debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la

persona misma del trabajador.

*b.- Estar sujeto a la dependencia y subordinación:* El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, lo que hace diferencia, por ejemplo, con el contrato de locación de obra y con el contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia.

La relación de dependencia se expresa en varios aspectos: en la situación económica, está dada por la circunstancia de que, en general, la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios. Desde un punto de vista técnico, la dependencia se expresa en que, por lo general, el empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo. Por último, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales y la obligación del trabajador de cumplirlas.

*c.- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar:* Esto significa que el trabajador debe apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de

la empresa o del empleador), y hacerlo en el lugar al cual se le destine.

*d.- Ceñirse a la reglamentación interna de la Empresa:* Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, las mismas que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas. El incumplimiento y desobediencia, puede dar causal al visto bueno.

#### **4.2.3 Causas para la terminación del Contrato individual de Trabajo.**

La terminación de la relación laboral es causal o sin causa, pero siempre motivada. Causal en cuanto se produce por un hecho ajeno a la voluntad de los sujetos, ya sea por fuerza mayor o caso fortuito, puede darse otro aspecto que es la terminación por voluntad o por un acto de cualquiera de las partes. De acuerdo a las causas de extinción podemos mencionar las siguientes:

**Causas Independientes de la voluntad de las partes.-** Estas pueden ser de carácter objetivo en cuanto no afectan directamente a los sujetos, sino que se manifiestan en hechos externos a ellos, como son:

- Fuerza mayor que imposibilita el cumplimiento de la prestación; y,
- Cesación definitiva de la industria o actividad, en cuanto venga determinada por un hecho ajeno, al menos mediatamente a la propia voluntad del titular.



Por otro lado están las causas que son de índole subjetiva, se entienden aquellas causas que afectan a los sujetos del contrato en sus personas, por hechos que no están en su voluntad evitar o no, y estas son:

- Muerte o incapacidad del empresario, o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- Muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

**Causas dependientes de la voluntad.**- Estas pueden ser unilaterales o bilaterales de las partes de la relación, se entiende esta dependencia en el sentido de que son causas extintivas, que se encuentran dentro de un círculo de posibilidades ejercitables por los sujetos, pudiendo los mismos prever como de seguro advenimiento en un momento determinado, estas pueden ser de **naturaleza objetiva**, entre las que están las siguientes:

- El cumplimiento del plazo.
- Conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.
- Por las causas legalmente previstas en el contrato.

Además están las de **naturaleza subjetiva**, que son aquellas que no solamente dependen de la voluntad de uno o de ambos sujetos, sino que además, estos pueden disponer de las mismas en cualquier momento,

ejecutando el hecho o los hechos determinados para la terminación de la relación laboral. Estas son:

- El mutuo acuerdo
- Por voluntad del empleador
- Por voluntad del trabajador
- Por desahucio.

Todas estas causas pueden dar lugar a la terminación del contrato individual de trabajo, las mismas que serán abordadas con mayor detalle más adelante. También se encuentran estipuladas en el Código del Trabajo otras causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, enumeradas en su Art. 172, que operan solamente mediante el visto bueno.

La actividad laboral tiene mucha importancia en el campo social, pero en ella, el trabajador generalmente se encuentra en desventaja frente al empleador. Es por esta razón que la legislación tiende, en términos generales, a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de este acto se derivan.

Un contrato de trabajo puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia), aunque el Código del Trabajo ecuatoriano denomina a esta causal como acuerdo de las partes, o por la del empleador (despido). Esto tiene su explicación ya que el contrato de

trabajo establece situaciones asimétricas para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra) y además porque presupone una relación de confianza entre ellas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, lo que significa un sacrificio mucho mayor para el trabajador.

En la doctrina, la terminación del contrato individual de trabajo, tiene las siguientes formas:

*a.- El Libre Despido:* Figura por la que el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. La doctrina generalmente repudia esta forma de terminación del contrato de trabajo, debido a la gran incertidumbre que produce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, lo que incluso puede afectar su vida emocional.

*b.- El Despido Regulado:* En principio, el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

En términos generales, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo se pueden agrupar de la siguiente manera:

- *Desahucio patronal o despido sin expresión de causa:* El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados puede encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal.
- *Renuncia del trabajador:* El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.
- *Terminación por causas propias del contrato:* El contrato de trabajo termina por razones que son inherentes al mismo, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle fin. Por ejemplo, el contrato fue pactado para la realización de una obra determinada, la misma que fue completada; la empresa quiebra y se disuelve; el trabajador muere.
- *Terminación por necesidades de la empresa:* Algunas legislaciones reconocen el derecho de la Empresa a dar por terminado el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición

de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos. Esta causal es, la más discutida, ya que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

- *Terminación por infracción del empleador o despido indirecto:* Esta causal establece el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar la relación laboral, tal como la falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación o por cambio de ocupación actual sin el consentimiento del trabajador.
- *Terminación por infracción del trabajador o despido con causa:* Esta causal implica el derecho que tiene el empleador de poner fin al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador en caso de que éste cometa una infracción grave que hace imposible que la relación laboral continúe. Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador.

Las dos últimas causales están dentro de lo que en el Ecuador se conoce como VISTO BUENO, figura mediante la cual se solicita al Inspector del Trabajo la autorización para dar por terminada la relación laboral en forma unilateral, por estar incurso el trabajador o el empleador

en alguna de las causales que determina el Código del Trabajo.

**Visto Bueno solicitado por el empleador.-** Si el trabajador ha incurrido en una o más de las causales establecidas en el Art. 102 del Código del Trabajo, el empleador puede solicitar el Visto Bueno al Inspector del Trabajo. Si la terminación del contrato individual de trabajo se produce por la sola voluntad del empleador, se trata de un despido intempestivo.

#### **4.2.4 El Despido Intempestivo, clases de despido intempestivo**

El despido es toda situación que acarrea la ruptura de la relación de trabajo. En sentido rigurosamente técnico, por despido se entiende a aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario. En cuanto a su naturaleza, el despido es un acto de resolución y ello, tanto si la decisión que da lugar al despido es causal, en cuyo caso se tratará de resolución por incumplimiento del trabajador, como si el acto resolutorio no es causal, en cuyo caso se estima que quien incumple es el empresario.

**Clases.-** Partiendo de la concepción del despido como un acto de decisión unilateral del empleador, basado en un incumplimiento del trabajador o en un posible incumplimiento, se puede determinar la siguiente clasificación:

1.- Por la existencia o no de causa

- a) Despido causal o justificado, que se produce como consecuencia de la realización de determinados actos a los que se atribuye fuerza suficiente, desde el punto de vista jurídico, para que el empleador ponga fin a la relación laboral. Entre ellos tenemos los siguientes casos:
- Despido fundado en una causa dependiente de la voluntad del trabajador, o sea, por el incumplimiento de éste de las obligaciones recíprocas.
  - Despido fundado en causa independiente de la voluntad del trabajador.
- b) Despido no causal o injustificado, o con la denominación que utiliza la doctrina, resolución “ad nutun”, que se da por el simple ejercicio del poder del empleador.

## 2.- Por la naturaleza de los hechos determinantes del despido.

- a) Individual, que es el que define que la causa por la que se produce, afecta al trabajador o trabajadores despedidos aisladamente, singularmente. A su vez, los despedidos pueden darse por causas que supongan incumplimiento del trabajador.
- b) Colectivo, caracterizado por derivar de hechos que han referido al trabajador, no en forma individual, sino en cuanto a grupo o colectividad.

## 3.- Por la forma de manifestarse.

- a) Expreso, producido un acto formal de notificación que hace conocer al trabajador la voluntad del empleador de dar por terminada la relación de trabajo, pudiendo ser esta notificación verbal o de escrita.
- b) Tácito, en el que el despido debe deducirse de hechos que, sin haber notificación, impidan claramente la ejecución de la prestación al trabajador y revelen la intención del trabajador de disolver la relación. Según la doctrina laboral, el despido intempestivo es conocido como despido ad nutum.

**Significado causal del despido.-** “El despido ad nutum del trabajador ha de entenderse como un ejercicio del poder empresarial sin limitaciones de ninguna clase. Sin límites causales de modo que pudiese ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales, de manera que pueda realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas determinadas, y sin límites en los efectos o consecuencias, de suerte que la resolución no arrastrase consigo la obligación empresarial en causar daños y perjuicios.”<sup>12</sup>

De lo anteriormente señalado se puede decir que la figura legal descrita anteriormente ha tenido su evolución en sentido favorable al trabajador, ya que al darse un despido con estas características, nuestra legislación prevé ciertas indemnizaciones para esta clase de despidos.

---

<sup>12</sup> GARCÍA, Manuel. (1975). Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Edit. ARIEL. Barcelona, España.



### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. Vulneración de los principios constitucionales de estabilidad laboral, pleno empleo, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales con el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador.**

La Constitución de la República prescribe ciertos principios en los que se fundamentan los derechos de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no hay posibilidad de transacción cuando el trabajador se ve afectado, son intangibles.

El numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República, establece que: “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”<sup>13</sup>.

De acuerdo con lo señalado, el Estado garantiza el pleno empleo y se vuelve proteccionista, lo que quiere decir que todos los ciudadanos tienen derecho a un empleo, el cual debe ser contratado directamente entre las partes: empleador y trabajador. Tiempo atrás, se eliminó la tercerización laboral por cuanto, en cierto modo, resultaba perjudicial para el trabajador ya que se vulneraban varios de sus derechos cuando eran contratados a través de una empresa intermediaria, entre otros, la estabilidad laboral, que permite que el trabajador desarrolle su actividad

---

<sup>13</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Corporación de Estudios y Publicaciones.

con tranquilidad y por lo tanto sea más eficiente. El Estado garantiza a través de la Constitución y el Código del Trabajo la estabilidad que requiere el trabajador, la cual debe ser respetada por el empleador, ya que cuando éste despide intempestivamente a un trabajador, está vulnerando sus derechos.

El numeral 2 del mismo artículo dice que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”<sup>14</sup>. Sin embargo de lo señalado en la Constitución de la República, en la práctica si se da la renuncia de los trabajadores a sus derechos. Entendiéndose por renuncia de derechos el acto jurídico por el cual, el titular de un derecho, se desprende de él a favor o en beneficio de otra persona.

La ley permite la renuncia de derechos siempre que se trate de derechos que le atañen exclusivamente al trabajador, siempre que la misma se realice libremente por el renunciante y no perjudique a terceros.

En toda relación laboral se encuentran implicados los intereses individuales del trabajador y los de su familia, ya que la remuneración tiene la finalidad de beneficiarlo a él y también de cubrir las necesidades de su familia. Por esta circunstancia se debe analizar los montos de las indemnizaciones fijadas en el Código del Trabajo, que deben ser pagadas al trabajador que ha sido despedido en forma intempestiva, que resultan

---

<sup>14</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Corporación de Estudios y Publicaciones.

irrisorias y no se compadecen con la realidad económica actual, entonces, el derecho a una mejor indemnización se torna irrenunciable para el trabajador.

La aplicación de este principio es de suma importancia porque de lo contrario, el trabajador podría verse obligado por la necesidad a acceder a las malas intenciones del empleador de que renuncie a sus derechos o se conforme con menos de lo que legalmente le corresponde como salario o indemnización, dependiendo del caso.

Ya que se trata de una prohibición absoluta, implica la nulidad total de la cláusula en la que pudiera constar la renuncia. Esta nulidad puede ser declarada por un juez de oficio, aunque el trabajador no la hubiere alegado, con efectos retroactivos, es decir, al trabajador le asiste el derecho a reclamar las prestaciones establecidas en la norma jurídica, desde que comenzó la relación o era exigible el derecho renunciado, aunque dentro del contrato se hubiere comprometido a no hacerlo.

Otro principio de los derechos del trabajador es que éstos son intangibles, entendiéndose por intangibilidad de derechos que al ser reconocidos y garantizados por la Constitución de la República no son susceptibles de desconocimiento por leyes posteriores, es decir, no se puede desconocer todo aquello de lo que gozaban los trabajadores a la fecha en que entró en vigencia la Constitución. Este principio implica también que el legislador ecuatoriano no puede, a través de una nueva

ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, cuando se expida la nueva ley.

#### **4.3.2 Análisis jurídico del despido intempestivo por cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador.**

Como ya se ha conceptualizado anteriormente, el despido intempestivo es aquel que se da sin causa justa, es un acto arbitrario y unilateral del empleador que decide dar por terminada la relación laboral. En el Código del Trabajo se ha incorporado otra figura legal que es el despido intempestivo por cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, conforme lo establece el art. 192 que dice: “Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aún cuando el cambio no implique mengua de remuneración ni de categoría, siempre que lo reclame el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.”<sup>15</sup>

Como se puede ver, el hecho de cambiar al trabajador de su puesto de trabajo o de la labor que venía desempeñando, sin su consentimiento, se configura como despido intempestivo, ya que atenta contra los derechos establecidos en el inciso primero del Art. 3 del Código del Trabajo en el que consta “El trabajador es libre para dedicar su

---

<sup>15</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.

esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”<sup>16</sup>, también se puede decir que para que un contrato tenga validez civil deben concurrir, entre otros requisitos, la voluntad y consentimiento de las dos partes contratantes, y si falta el consentimiento del trabajador para ejecutar el nuevo trabajo asignado, falta un requisito significativo, por tanto se considera el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador como despido intempestivo y por ende, el trabajador tiene derecho a que se lo indemnice de acuerdo a lo prevista en el Código del Trabajo.

#### **4.3.3 Indemnizaciones y sanciones por despido intempestivo**

En el Art. 188 del Código del Trabajo se establece la escala para la indemnización de los trabajadores que han sido despedidos de forma intempestiva:

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

---

<sup>16</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.

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 a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores"<sup>17</sup>.

**El Despido intempestivo en el contrato por tiempo indefinido.-** El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador que ha sido contratado por tiempo indefinido, adquiere las siguientes obligaciones:

Conforme al Art. 188 del Código del Trabajo, deberá indemnizarlo, de acuerdo al tiempo de servicio y según la siguiente escala:

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración.
- Si ha trabajado más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración".<sup>18</sup>

Cualquiera que fuera la fracción de año trabajada, equivaldrá a un

---

<sup>17</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.

<sup>18</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.

año completo. La indemnización se computará en base al sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento de ser despedido, se tendrá como sueldo o salario lo que dispone el Art. 95 del Código del Trabajo que dice: “Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador la remuneración comprende todo lo que el trabajador reciba en dinero en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el trabajador, o cualquier otra retribución que tenga carácter de normal en la industria o servicio”<sup>19</sup>.

Por lo dispuesto en la Ley, es necesario que todos los rubros anotados sean tomados en cuenta para el cálculo y liquidación de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador despedido. Existen otros ingresos que no serán tomados en cuenta como remuneración por mandato expreso de la Ley.

Los trabajadores que fueren despedidos en forma intempestiva luego de haber cumplido veinte años al servicio del mismo empleador, tienen además derecho a la jubilación, consistente en una pensión a pagarse mensualmente.

**Otras Obligaciones.-** A más de las indemnizaciones anotadas, el trabajador tiene derecho a recibir una bonificación equivalente al 25% de una remuneración mensual actual por cada año de servicio que haya

---

<sup>19</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.



laborado para el empleador, y como ya se ha indicado, a todos los derechos que no hayan sido satisfechos oportunamente, derivados de la relación laboral.

**Indemnizaciones especiales.-** En el Código del Trabajo se encuentran estipuladas algunas indemnizaciones especiales para determinadas categorías de trabajadores, sin importar el plazo para el cual han sido contratados, las cuales son de dos tipos, las primeras, creadas por la Ley y las segundas, emanadas de la Jjurisprudencia, que son las que pueden pactarse en los contratos colectivos o en las actas transaccionales.

El Art. 452 del Código del Trabajo manifiesta que: “Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral”.<sup>20</sup>

Una vez que haya sido constituida la primera directiva, se haya aprobado

---

<sup>20</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.

y registrado el estatuto, la prohibición para el empleador y obviamente, la garantía para los trabajadores, se extenderá hasta cinco días después de que se registre el estatuto en el Ministerio del ramo.

De contravenir estas disposiciones, el empleador que despidiere intempestivamente a uno o más de sus trabajadores, deberá pagar una indemnización igual al sueldo o salario de un año, el mismo que se computará de la manera establecida en el Art. 95 del Código del Trabajo, según con la que hayan percibido los trabajadores a la fecha del despido.

Cuando se haya constituido legalmente la asociación de trabajadores, sea sindicato o comité de empresa, y se haya elegido la primera directiva permanente, la protección se reduce en beneficio únicamente de los dirigentes sindicales, a quienes se debe proteger, ya que podrían ser víctimas de represalias por parte del empleador cuando presenten reclamos de sus compañeros o suyos propios. Para brindar esta protección, el Art. 187 del Código del Trabajo determina que el empleador no puede despedir intempestivamente al trabajador que es miembro de la directiva de una de las organizaciones de trabajadores legalmente reconocidas por el Código del Trabajo.

Mientras el trabajador ejerza las funciones de dirigente, de acuerdo con el estatuto de la organización, y hasta un año después de que haya cesado en ellas, esta garantía estará en vigencia. Es decir, durante este tiempo el empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador

y si lo hiciere, indemnizará al trabajador con un valor equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que continúe en la directiva hasta la finalización del período para el cual ha sido electo, aunque ya no haya contrato de trabajo en vigencia. El dinero recibido por el trabajador se lo dividirá y entregará por partes iguales a la organización a la que pertenezca, de lo cual se evidencia que la inamovilidad del trabajador que es dirigente sindical, conocido como fuero sindical, representa un beneficio o garantía para el trabajador y también para la asociación.

El juez retendrá de oficio la parte de la indemnización correspondiente a la asociación y entregará a sus dirigentes, aunque ellos no hubieren intervenido en el juicio. En el caso de ser necesario un litigio para el pago de esta indemnización, el empleador será condenado a pagar además el cincuenta por ciento de recargo sobre el monto de la misma, que irá en beneficio exclusivo del trabajador que hubiere sido despedido intempestivamente.

El Código del Trabajo en su Art. 233 dice que: “Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento”.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador

Conforme a la jurisprudencia emanada de los fallos de triple reiteración de la Corte Nacional de Justicia, se desprende que no procede la acumulación de indemnizaciones para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente, cuando éstos han sido contratados en virtud de un contrato colectivo, excepto que se haya acordado en contrario en el mismo y expresa de la siguiente manera: “ Que resumida la impugnación en casación a determinar si las normas contractuales consideran procedente la acumulación de indemnizaciones legales y contractuales originadas en un mismo hecho, es decir, en la ruptura unilateral de las relaciones de trabajo, en aplicación del inciso octavo del artículo 188 del Código del Trabajo que prescribe: “Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes...”, y de las cláusulas señaladas en los contratos colectivos, se ha concluido la acumulación de indemnizaciones por despido intempestivo únicamente procede si la ley así lo dispone expresamente o cuando en el contrato individual o colectivo, así lo hayan estipulado las partes integrantes de la relación laboral, es decir, que no es procedente que a la sanción contemplada en la contratación colectiva se sume la sanción contemplada por la ley. Así mismo, no implica que necesariamente deba existir una norma que determine expresamente la improcedencia de la acumulación de las dos indemnizaciones.

A pesar de ello, el foro ecuatoriano y la jurisprudencia de los tribunales de justicia han consagrado, la doctrina de que también en los casos de violación de las mencionadas disposiciones legales, es

procedente el pago de indemnizaciones solamente.

Hay varios casos en los que la ley establece expresamente la acumulación de indemnizaciones, tal es el caso del Art. 154 del Código de Trabajo, que prohíbe el despido y el desahucio de la mujer embarazada, hasta diez semanas después del parto y sanciona la violación de esta norma con el pago de una indemnización equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de los demás derechos que les asiste.

Los artículos 179 y 233 del Código del Trabajo, hablan acerca del trabajador que se halla incapacitado para trabajar debido a una enfermedad no profesional y del trabajador despedido una vez que la asociación sindical competente ha presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo. Se puede ver claramente que en estos dos casos, los trabajadores despedidos tienen derecho a percibir dos indemnizaciones igual a un salario de un año o de seis meses, según el caso.

De lo anteriormente anotado, se puede decir que las indemnizaciones, previstas en el Código del Trabajo, para el trabajador que ha sido contratado por un contrato individual de trabajo y posteriormente es despedido por el empleador en forma arbitraria, resultan irrisorias ya que al ser montos tan pequeños, no representan un castigo para el empleador que ha despedido en forma abusiva a su trabajador, por lo tanto, dichas indemnizaciones no constituyen obstáculo alguno para que el empleador proceda de esta manera, por lo que resulta

muy común que en nuestro medio los empleadores despidan a sus trabajadores violando la estabilidad laboral que garantizan la Constitución de la República y la Ley.

#### **4.3.4 Análisis del despido Intempestivo en la legislación comparada.**

En la Ley 213 del trabajo paraguaya encontramos indemnizaciones, así:

“**Art. 91.** En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente”.<sup>22</sup>

“**Art. 92.** El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

b) La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y,

**Art. 102.** Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiriera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente

---

<sup>22</sup> Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo. (Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105, págs. 1-30.)

podrá ordenar la reposición”.<sup>23</sup>

De la transcripción de los artículos de la Ley de Trabajo de Paraguay se puede ver que esta ley sanciona al despido sin causa justa realizada por el empleador. Tal vez es inferior al porcentaje fijado como indemnización para el trabajador ecuatoriano, pero hay que tomar en cuenta otros factores como el valor de la remuneración mensual para el trabajador en Paraguay ya que de un país a otro hay una diferencia muy significativa.

A continuación se realiza anotaciones de ciertas disposiciones de la ley del trabajo venezolana, relativas al despido intempestivo del trabajador.

**“Capítulo VI, de la terminación de la relación de trabajo.-** Entre otras causas se tiene la terminación de la relación laboral por el despido directo e indirecto al trabajador por parte del empleador:

g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

**Parágrafo Primero:** Se considerará despido indirecto:

a) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la

---

<sup>23</sup> Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo (Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.)

dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste;

- b) La reducción del salario;
- c) El traslado del trabajador a un puesto inferior;
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y,
- e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

**Art. 104.** Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;
- b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;
- c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;
- d) Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y



- e) Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación.

**Parágrafo Único:** En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

**Art. 108.** Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.

Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:

- a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;
- b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y,
- c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad.

La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán

acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

**Parágrafo segundo.-** El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.

Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá

garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

**Parágrafo quinto.-** La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuarta parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto.

**Art. 110.** En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta Ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.

## **Capítulo VII, de la Estabilidad en el Trabajo**

**Art. 112.** Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

**Parágrafo Único:** Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación. Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.

**Art. 113.** Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.

**Art. 114.** Son trabajadores temporeros los que prestan servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar.

**Art. 115.** Son trabajadores eventuales u ocasionales los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.

**Art. 116.** Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá concurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo

con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa, de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.

En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento.

**Parágrafo Único:** En los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.

**Art. 117.** Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que de su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convencimiento del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el

día siguiente a dicho lapso”.<sup>24</sup>

Hay que considerar que el despido indirecto que señala la ley del trabajo de Venezuela, en el Código del Trabajo ecuatoriano se tipifica como despido intempestivo por cambio de ocupación y le corresponde al trabajador la indemnización por despido intempestivo.

En las dos legislaciones mencionadas hay indemnizaciones para los trabajadores despedidos, existiendo además en la Ley del Trabajo de Venezuela el derecho de antigüedad, que adquiere el trabajador una vez completado determinado tiempo laborando o prestando servicios para el mismo empleador de la cual emanan algunos beneficios para el trabajador no previstos en nuestra ley.

---

<sup>24</sup> [html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm](http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm)

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación jurídica, se ha tomado en cuenta los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir, los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, los mismos que han sido de gran utilidad para el desarrollo de esta tesis jurídica.

### **5.1. MATERIALES UTILIZADOS**

Este trabajo de investigación está fundamentado de forma documental, bibliográfica y de campo, y al tratarse de una investigación de carácter jurídico, se usó textos y materiales relacionados con el Derecho de los Trabajadores, desde los puntos de vista laboral y social, relacionados al problema de estudio.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas conforme al avance y al esquema de búsqueda de información fijado para la investigación, las mismas que fueron de mucha utilidad para la revisión de la literatura y la estructuración del marco conceptual. Entre ellas se puede mencionar diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los términos referentes a la temática de estudio.

En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en



jurisprudencia y del derecho, conocedores de la materia como los Derechos de los Trabajadores, sus garantías, deberes, principios, etc., que por su experiencia y sapiencia, aportaron con su conocimiento, ideas y criterios para fundamentar el desarrollo de esta investigación, proporcionando conocimientos valiosos e interpretaciones sobre el despido intempestivo de los trabajadores por parte de sus empleadores.

La Internet constituyó una fuente valiosa e importante de consulta e investigación, que ha permitido ubicar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

## **5.2 MÉTODOS**

Respecto a los métodos utilizados, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-laboral, se ha basado en el MÉTODO CIENTÍFICO, como el método más adecuado, que ha permitido llegar al conocimiento de los problemas laborales, como el de los trabajadores que son despedidos intempestivamente sin percibir una justa indemnización, lo que genera graves problemas tanto para ellos como para sus familias, siendo necesario, por lo tanto, que les sea entregada en forma obligatoria a estos trabajadores, una indemnización digna, en proporción con la realidad objetiva, esto es, en relación al tiempo que han trabajado. Es por esta circunstancia que el presente trabajo de investigación se valió también del MÉTODO CIENTÍFICO, como el método general del

conocimiento.

Por otro lado, los MÉTODOS INDUCTIVO Y DEDUCTIVO hicieron posible conocer la realidad del problema a investigar, partiendo desde lo particular para llegar a lo general; y, partiendo de lo general para llegar a lo particular y singular del problema.

También se usó el MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO, el mismo que permite conocer el pasado del problema sobre sus causas y establecer una indemnización digna a los trabajadores que han sido despedidos de una manera injusta y además, el respeto a sus garantías laborales, como miembros de una sociedad que demanda de estas instituciones, el respeto a los derechos de los trabajadores.

Además se usó el MÉTODO DESCRIPTIVO, que permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

El MÉTODO ANALÍTICO, que permite estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

### **5.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS**

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, han permitido obtener la información necesaria para desarrollar la presente

investigación, con la ayuda de técnicas adecuadas para la recolección de la información, tales como el fichaje bibliográfico que fueron aplicadas en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, además de las relaciones laborales y la necesidad de fijar una indemnización justa para los trabajadores que han sido despedidos en forma intempestiva; centrando el proyecto de tesis en la temática planteada, lo que quiere decir que el problema surgió de la intervención de los trabajadores, frente a la necesidad de que se les garantice legalmente su estabilidad laboral y el derecho a una indemnización justa en el caso de ser despedidos intempestivamente. Con estos procedimientos se pudo lograr realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que se detallan a continuación:

#### **5.4 PERÍODOS**

Las fases que seguidas en el desarrollo de este trabajo de investigación son la Sensitiva, Información Técnica y la de Determinación, llevadas a cabo de la siguiente manera:

La FASE SENSITIVA, ayudó a ver la realidad en la primera aproximación al problema y permitió realizar el diagnóstico de la situación objeto en estudio; la FASE DE INFORMACIÓN TÉCNICA, con la que se logró obtener valiosa información mediante las encuestas realizadas a abogados en libre ejercicio profesional en la ciudad de Ambato y funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua;

posteriormente el nivel de conocimiento conceptual, específicamente en la fase de investigación participativa, permitió determinar la problemática de esta tesis, mediante la encuesta, la entrevista y el diálogo, siempre buscando alternativas de solución; y, por último la FASE DE DETERMINACIÓN, con la cual se delimitó el problema de investigación, para descomponer la problemática en partes con el objetivo de tratarla de mejor manera y llegar, mediante el razonamiento, al centro de los hechos, obteniendo así una visión integral de la realidad de estudio.

El nivel de conocimiento lógico o racional, o sea la fase de elaboración de modelos de acción, fue donde se planteó las alternativas para tratar de llegar a la solución del problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos como mediatos y posteriormente organizando y planificando la alterativa de solución mediante el planteo de una propuesta de reforma legal, que ha permitido tener una mejor visión, real y objetiva, acerca del despido intempestivo de los trabajadores derivado del cambio de ocupación actual sin su consentimiento, situación que es muy común en nuestro, atentando de esta manera contra sus derechos constitucionales y legales.

## **5.5. TÉCNICAS**

Las técnicas utilizadas, fueron LA OBSERVACIÓN, que permitió obtener información veraz del objeto a investigar, la lectura científica y análisis de contenidos, que permitieron obtener la información necesaria para la

estructura de la investigación; EL DIÁLOGO, a través del cual, se pudo conseguir interrelacionar con los abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Ambato; la técnica de LA ENTREVISTA, la que se llevó a cabo directamente con cinco profesionales del Derecho, Abogados y Doctores, así como con funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, que permitió obtener información importante sobre el sistema de garantías especiales para proteger la estabilidad laboral y de esta manera garantizar una vida digna tanto a los trabajadores como a sus familiares, garantía que debe ser proporcionada por parte de los empleadores, que son los llamados a cumplir con este derecho; y, por último la técnica de LA ENCUESTA, con la cual se elaboró el formulario de preguntas, que luego fueron aplicadas a profesionales del Derecho y a funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, las mismas que arrojaron información precisa de la problemática como objeto de estudio.

## **6. RESULTADOS**

### **6.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.**

El presente trabajo de investigación jurídico, se ha desarrollado conforme a lo planteado en el proyecto de investigación, que abarca dentro de su contexto, un marco teórico y jurídico apropiado en el aspecto conceptual, doctrinario y normativo, adoptando como temática de estudio la problemática planteada, la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores. La investigación se ha desarrollado conforme al campo de investigación planteado, en base a los instrumentos y medios descritos, mediante la aplicación de 30 encuestas a profesionales del Derecho en libre ejercicio de la ciudad de Ambato y funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, formuladas en base a los principales aspectos de la problemática en estudio, así como de los objetivos e hipótesis. Los profesionales encuestados son personas que tienen mucho que ver con garantizar a los trabajadores sus derechos laborales y económicos, en lo referente a que cuando son despedidos intempestivamente reciban una indemnización justa.

Es necesario resaltar que la encuesta ha sido una herramienta fundamental para poder llevar a cabo este trabajo, ya que los conocimientos que poseen los profesionales encuestados han permitido

que se pueda tener resultados muy significativos, que han sido de gran aporte para poder cumplir con lo planteado.

Siguiendo la metodología de trabajo planteada en el proyecto de investigación, se ha desarrollado esta encuesta, totalmente aplicable a la realidad jurídica, orgánica, social y ante todo económica de los trabajadores. Los profesionales encuestados han contestado la encuesta de acuerdo a sus conocimientos, obteniéndose, conforme a sus respuestas, los resultados que a continuación se detallan:

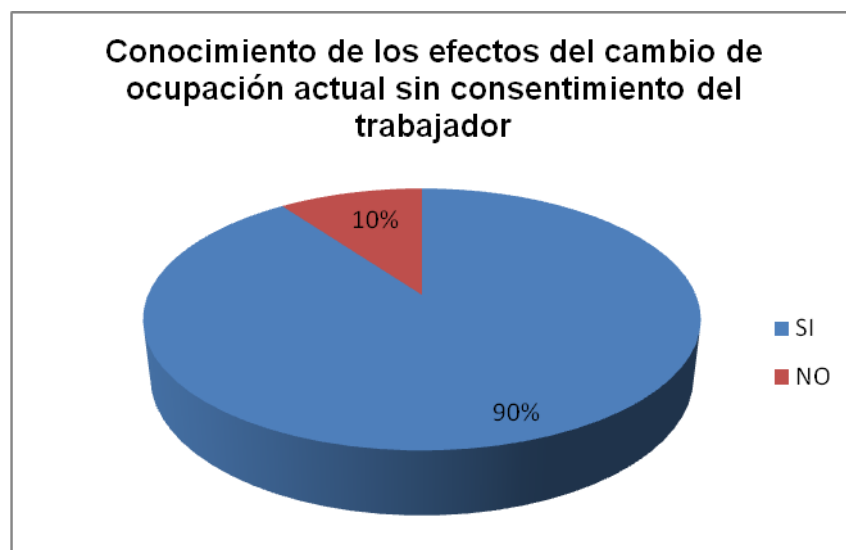
## ENCUESTA

1. ¿Conoce Usted los efectos del cambio de ocupación actual sin consentimiento del trabajador, de acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo en actual vigencia?

CUADRO Nº 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO Nº 1



**Fuente:** Abogados, Funcionarios CPJT.

**Elaboración:** El Autor *Ángel Jacobo Suárez Tapia*



## **ANÁLISIS**

Los resultados de la primera pregunta, revelan que 27 personas, correspondiente al 90% del total de la muestra, conocen sobre los efectos del cambio de ocupación actual sin consentimiento del trabajador, mientras que 3 personas, que representan el 10% de los encuestados dicen no conocer al respecto.

## **INTERPRETACIÓN**

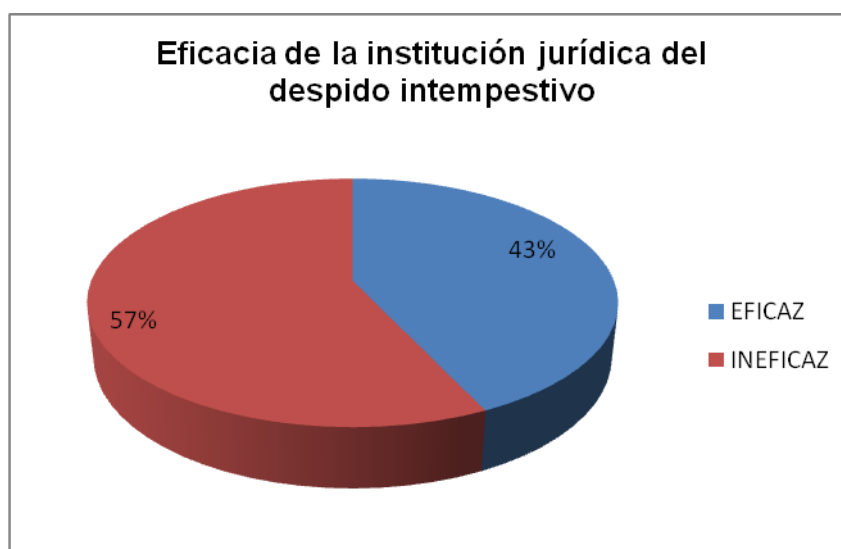
Los efectos del cambio de ocupación actual sin consentimiento del trabajador son del conocimiento y dominio de casi todos los encuestados y esto es lógico ya que las personas encuestadas son abogados en libre ejercicio de la profesión y funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, los cuales creen que es una forma idónea para contrarrestar los abusos del empleador, pero que sin embargo, esta figura legal debe ser revisada, siendo necesario establecer sanciones más drásticas para frenar los despidos intempestivos a los trabajadores.

2.- ¿Qué criterio tiene Usted, respecto a la institución jurídica del despido intempestivo escrita en nuestra legislación laboral?

CUADRO N° 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EFICAZ	13	43%
INEFICAZ	17	57%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N° 2



**Fuente:** Abogados, Funcionarios CPJT

**Elaboración:** El Autor *Ángel Jacobo Suárez Tapia*

## **ANÁLISIS**

Los resultados de la segunda pregunta reflejan que el 43% de los encuestados, que representa a 13 personas, manifiestan la institución jurídica del despido intempestivo escrita en nuestra legislación laboral es eficaz; en tanto que el 57%, correspondiente a 17 personas, indican que es ineficaz.

## **INTERPRETACIÓN**

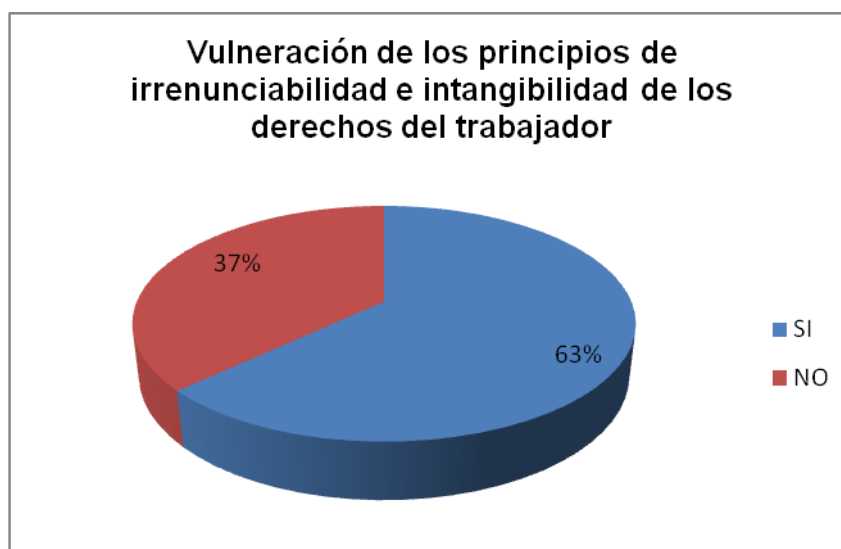
Los criterios de los encuestados, resultantes de esta pregunta, permiten concluir que la institución jurídica que regula y sanciona el despido intempestivo, que se encuentra escrita en nuestra legislación, resulta ineficaz para proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo el derecho a la estabilidad laboral, derechos que se encuentran amparados y garantizados por la Constitución de la República en vigencia.

3.- ¿Considera Usted, que los principios donde se sustenta el derecho laboral como son la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador son vulnerados, por no encontrarse establecido un precepto jurídico en el Código del Trabajo vigente?

**CUADRO N° 3**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100%

**GRÁFICO N°3**



**Fuente:** Abogados, Funcionarios CPJT.

**Elaboración:** El Autor *Ángel Jacobo Suárez Tapia*

## **ANÁLISIS**

Al realizar esta pregunta, 19 de los encuestados, que representan el 63%, manifiestan que si son vulnerados los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, mientras que el restante 37%, equivalente a 11 personas, responden que estos principios no son vulnerados.

## **INTERPRETACIÓN.**

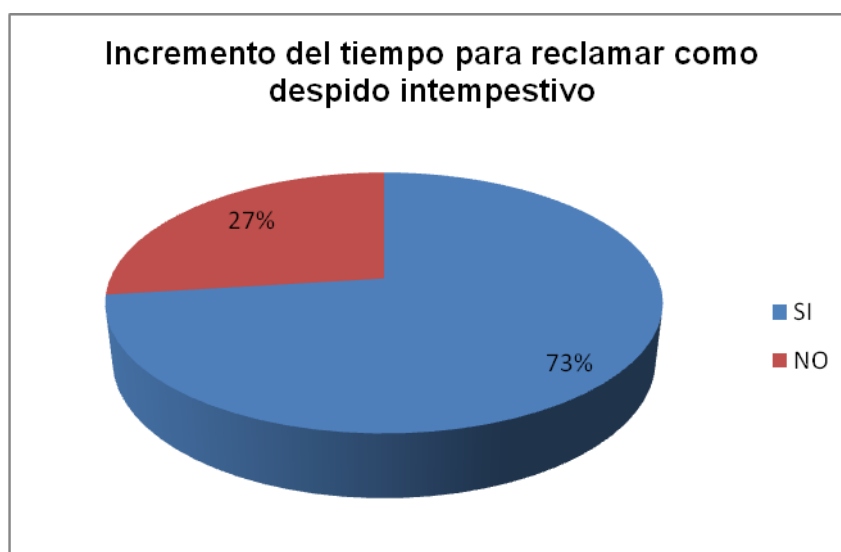
La mayoría de los encuestados, manifiesta que la ausencia de un precepto jurídico en el Código del Trabajo provoca que se vulneren los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador atentando contra los principios constitucionales del trabajador como la estabilidad laboral. Esto ha ocasionado que los trabajadores se sientan inseguros en su trabajo, ya que en cualquier momento estarían expuestos a renunciar a sus derechos con la única finalidad de conservar su puesto de trabajo, como sucede en el caso que se estudia en esta investigación, es decir cuando aceptan ser cambiados de la ocupación para la que fueron contratados sin su consentimiento, lo cual en realidad constituye despido intempestivo.

4- ¿Desde su punto de vista, es necesario más tiempo al establecido en el Art. 192 del Código del Trabajo vigente, para que el trabajador que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento, tenga derecho a reclamar como despido intempestivo?

**CUADRO No 4**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73 %
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

**GRÁFICO No 4**



**Fuente:** Abogados, Funcionarios CPJT

**Elaboración:** El Autor *Ángel Jacobo Suárez Tapia*

## **ANÁLISIS**

Al responder a esta pregunta, el 73% de los encuestados, es decir 22 personas, manifiestan que si es necesario más tiempo al establecido en el Art. 192 del Código del Trabajo vigente, para que el trabajador que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento, tenga derecho a reclamar este acto como despido intempestivo, mientras que el restante 27%, es decir 8 personas indican que no es necesario que el trabajador disponga de más tiempo.

## **INTERPRETACIÓN**

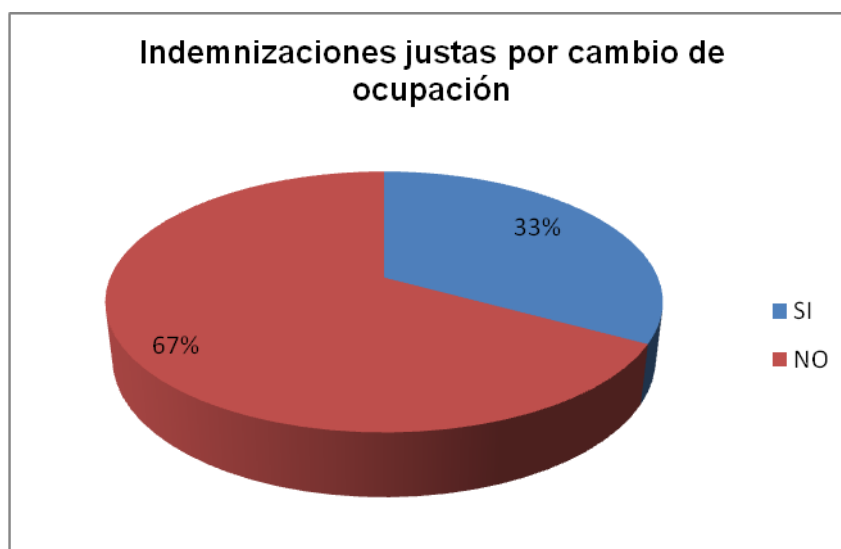
Se desprende, del análisis realizado a las respuestas obtenidas a la pregunta planteada, que es de suma importancia proponer una reforma al Art. 192 del Código del Trabajo, en el sentido de ampliar el tiempo establecido para que el trabajador, que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento, pueda presentar ante la autoridad competente el reclamo respectivo por este acto, que constituye despido intempestivo, tomando en cuenta que el mismo cuerpo legal establece tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, para que el trabajador pueda reclamar las acciones provenientes de los contratos de trabajo.

5.- ¿Considera Usted que las indemnizaciones por cambio de ocupación del trabajador sin su consentimiento, establecidas en el Código del Trabajo, son justas y están acorde a la realidad económica actual que se vive en el país?

**CUADRO N°5**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33 %
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

**GRÁFICO N° 5**



**Fuente:** Abogados, Funcionarios CPJT

**Elaboración:** El Autor: *Ángel Jacobo Suárez Tapia*



## **ANÁLISIS**

Del total de personas encuestadas, 10 de ellas, que representan el 33%, manifiestan que las indemnizaciones por cambio de ocupación, establecidas en el Código del Trabajo, son justas y están acorde a la realidad económica actual que vive el país, en tanto que el 67% de encuestados restante, es decir 20 personas, manifiestan que estas indemnizaciones no son justas y no están acorde a la realidad económica del país, por lo que se deduce que es necesario plantear una reforma al Código del Trabajo con un incremento en el monto de la indemnización.

## **INTERPRETACIÓN**

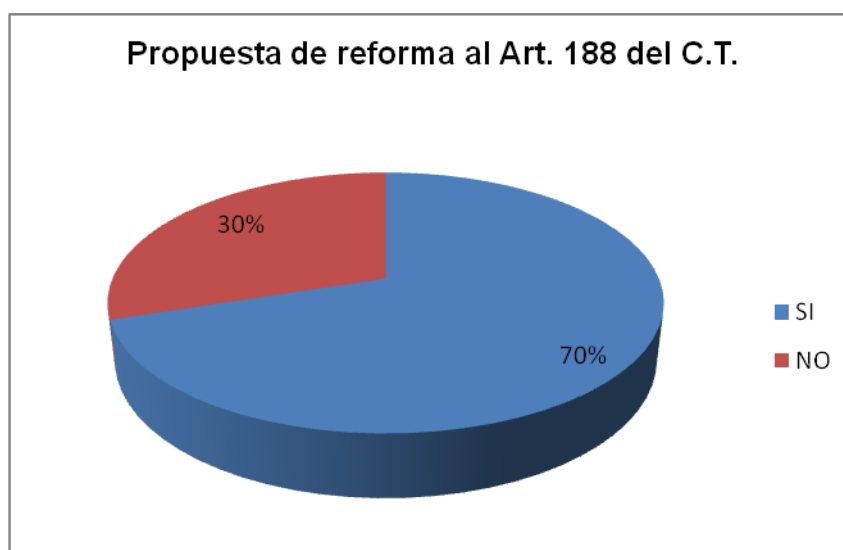
Los encuestados, en su mayoría, consideran que son irrisorias las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, para el caso de un trabajador que ha sido despedido intempestivamente y no se compadecen con la realidad económica del país. Hay que considerar también el grave perjuicio que se ocasiona a un trabajador que es despedido intempestivamente, ya que al quedarse sin trabajo no puede sostener a su familia hasta que pueda conseguir otro trabajo. Ante esta circunstancia, es menester incrementar el monto de la indemnización, de tal forma que ésta no sólo sirva para compensar los daños ocasionados al trabajador, sino que también tengan el carácter de sancionadoras al empleador.

6.- ¿Considera Usted que es imprescindible una propuesta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo vigente, para establecer una indemnización mayor para el trabajador que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento, lo cual constituye despido intempestivo?

**CUADRO N°6**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%

**GRÁFICO N°6**



**Fuente:** Abogados, Funcionarios CPJT

**Elaboración:** El Autor: *Ángel Jacobo Suárez Tapia*

## **ANÁLISIS**

Ante la pregunta formulada, el 70% de los encuestados, correspondiente a 21 personas, responde que si es necesario que se proponga una reforma al Art. 188 del Código del Trabajo, con un incremento en el monto de la indemnización, mientras el 30% restante, es decir 9 personas, manifiesta que no es necesaria la reforma al Código del Trabajo, porque las actuales indemnizaciones por el despido intempestivo son justas.

## **INTERPRETACIÓN**

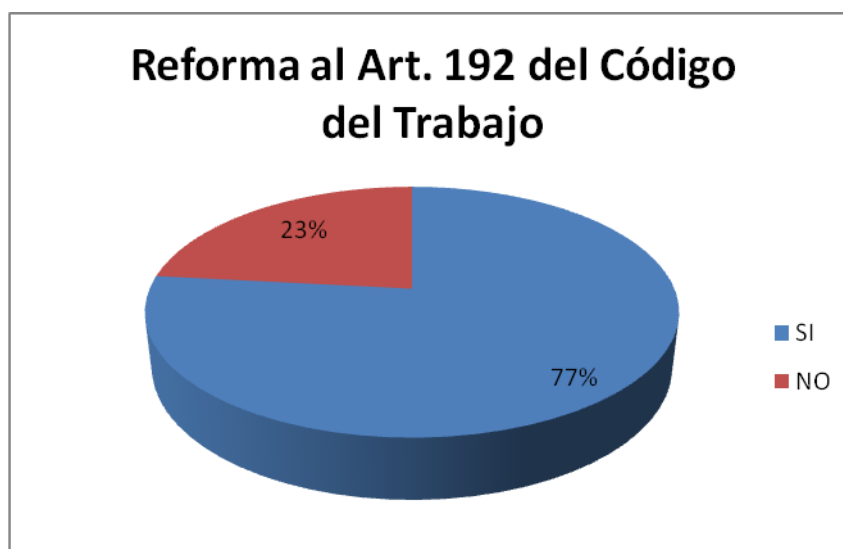
La mayoría de las personas encuestadas se pronuncian en el sentido de que es importante y urgente, proponer un proyecto de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo, buscando de esta manera hacer más efectiva la protección de los derechos del trabajador, tales como la estabilidad laboral y el pleno empleo, en el caso de que el empleador actúe en forma arbitraria, despidiendo intempestivamente al trabajador. Esta reforma se propondría en el sentido de incrementar el monto de la indemnización para el trabajador que ha sido despedido de manera intempestiva.

7.- ¿Cree Usted que el Art. 192 del Código del Trabajo debería reformarse para otorgar mayor protección a los derechos de los trabajadores?

CUADRO No 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	76%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO Nº 7



Fuente: Abogados, Funcionarios CPJT

Elaboración: El Autor: *Ángel Jacobo Suárez Tapia*

## **ANÁLISIS**

Del universo de personas encuestadas, 23 de ellas, que representan el 77%, manifiestan que se debe reformar el Art. 192 del Código del Trabajo, mientras que las 7 restantes, equivalente al 23%, se pronuncian en el sentido de que no es necesario plantear una reforma al mencionado artículo.

## **INTEPRETACIÓN.**

De la opinión mayoritaria de los encuestados se puede afirmar que es importante y a la vez necesario que se proponga una reforma jurídica al Art. 192 del Código del Trabajo, para así conseguir que el derecho al pleno empleo, garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, sea respetado por los empleadores. La propuesta iría en el sentido de que en lugar de ser sesenta días, sea ciento veinte días el tiempo dentro del cual el trabajador pueda entablar una acción en contra del empleador, para ser restituido a su puesto de trabajo.

## **6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS**

### **Análisis de la entrevista**

Como otra parte fundamental para el desarrollo de este trabajo de investigación, se procedió a realizar cinco entrevistas a Abogados en libre ejercicio profesional, a funcionarios de los Juzgados Civiles de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua y a Docentes Universitarios, las mismas que se plantean con tres interrogantes relacionadas al tema en estudio y la problemática propuesta en el proyecto de investigación, acuciosamente elaboradas. Los profesionales entrevistados respondieron a las preguntas conforme a sus conocimientos y a continuación se analiza los resultados obtenidos:

#### **1.- ¿De conformidad a lo establecido en el Art. 192 del Código del Trabajo, se garantiza el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral a los trabajadores?**

Los profesionales entrevistados concuerdan en sus respuestas al decir que los principios constitucionales de irrenunciabilidad de derechos y estabilidad laboral, especialmente lo que dispone el Art. 192 del Código del Trabajo, no están protegidos de una manera eficaz, ya que las indemnizaciones establecidas en el Art. 188 del Código del Trabajo, no son suficientes para parar el atropello de los empleadores, que muchas

veces actúan mal contratando a los trabajadores y al cabo de poco tiempo los despiden para evitar que tengan derecho a un monto considerable por indemnización. Es por esta razón que las personas entrevistadas manifiestan que debería plantearse mejores alternativas para impedir que los derechos de los trabajadores sigan siendo vulnerados.

**2.- ¿Considera Ud. Que las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo en actual vigencia, son suficientes y justas para resarcir los perjuicios económicos ocasionales por la pérdida del trabajo, al trabajador en que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento?**

Definitivamente no hay dinero que alcance cuando se pierde un trabajo y peor aún si la indemnización es baja. Este es el criterio de los entrevistados, quienes manifiestan que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo, no son suficientes y justas para resarcir los daños causados al trabajador que ha sido despedido intempestivamente por cambio de ocupación sin su consentimiento, el mismo que ha venido prestando sus servicios en virtud de un contrato individual de trabajo. Los profesionales entrevistados se pronuncian en el sentido de que dichas indemnizaciones deberían incrementarse para así lograr mejorar la precaria condición económica temporal del trabajador y mitigar los perjuicios ocasionados por la pérdida del empleo, constituyendo además una especie de sanción, impuesta por la Ley, al empleador que transgrede la norma al despedir a un trabajador en forma intempestiva.

Manifiestan los profesionales que esto lograría además reducir el número de casos de despido intempestivo por cambio de ocupación, que últimamente ha aumentado en el Ecuador.

**3.- Por su cultura jurídica ¿qué se debe analizar para reformar los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo en actual vigencia, para garantizar de mejor manera los derechos constitucionales y legales de los trabajadores como la estabilidad laboral y la continuidad en su puesto de trabajo?**

De acuerdo a lo que responden los entrevistados, que son profesionales con alta cultura jurídica y vastos conocimientos sobre el tema, los principales aspectos a tomarse en consideración para proponer una reforma al Código del Trabajo son los derechos del trabajador, los principios constitucionales in dubio pro operario, la intangibilidad de derechos, derechos a la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, entre otros, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y brindar mayor seguridad al trabajador, equilibrando de esta forma el poder que tiene el empleador frente al trabajador y así evitar que el trabajador pueda seguir abusando de su autoridad y cambie de actividad a los trabajadores sin su consentimiento.



## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado de acuerdo a lo planteado en el proyecto, tanto en lo que respecta a la revisión de bibliografía, a la elaboración del marco teórico y a la investigación de campo, ésta última realizada mediante encuestas y entrevistas, aplicadas a Abogados de la ciudad de Ambato en libre ejercicio profesional, a funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Tungurahua y a docentes universitarios. Concluido que ha sido el trabajo, se procede a determinar si se ha cumplido los objetivos planteados, tanto general como específicos y a verificar la hipótesis propuesta.

En el proyecto de tesis, presentado y aprobado, se había planteado los siguientes objetivos:

#### **Objetivo General**

Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico sobre la vulnerabilidad de los derechos del trabajador, como consecuencia del despido intempestivo derivado del cambio de ocupación sin su consentimiento.

De la revisión bibliográfica y de los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas aplicadas, se puede afirmar categóricamente que

se ha cumplido el objetivo general planteado en este trabajo investigativo, ya que se ha analizado minuciosamente el Código del Trabajo, especialmente el Art. 192, con relación al deber que tiene el Estado de garantizar los derechos de los trabajadores en cuanto tiene que ver con la estabilidad laboral y el derecho al pleno empleo, entre otros, determinándose la importancia de precautelar su permanencia en el puesto de trabajo, a través de un eficaz sistema de indemnizaciones a los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente y de sanciones a los empleadores que han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la eficacia de la institución jurídica del despido intempestivo escrita en la legislación laboral ecuatoriana.
- Determinar que el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador vulnera los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos.
- Determinar que las indemnizaciones por cambio de ocupación del trabajador, establecidas en el Código del Trabajo, son injustas y no están acorde a la realidad económica actual que se vive el país.
- Elaborar una propuesta de reforma legal los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo vigente.

El desarrollo de la investigación, en base a la revisión de literatura y sobre todo a los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas, permite señalar que al final de la misma, se ha cumplido con los objetivos específicos planteados, ya que se ha determinado claramente que la institución jurídica del despido intempestivo, escrita en la legislación laboral ecuatoriana, es ineficaz y no brinda las garantías suficientes a los trabajadores, que siempre están en desventaja frente al empleador.

Por otro lado, se ha podido determinar que el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador vulnera los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos, ya que en muchas ocasiones los trabajadores se ven obligados a aceptar un cambio de actividad, arbitrariamente dispuesto por el empleador, por el temor a quedar en la desocupación si no lo hace.

La situación económica que vive el país en la actualidad es crítica y los sueldos no alcanzan para sostener el hogar de una forma digna, peor aún si el trabajador queda desempleado; con este trabajo se ha demostrado que la indemnización que reciben los trabajadores por despido intempestivo es irrisoria y prácticamente no cubre sus necesidades y las de su familia, por lo que se hace necesario que se plantee una reforma al Código del Trabajo.

El último objetivo específico también se ha cumplido, puesto que se ha elaborado una propuesta de reforma que pretende que el Estado, a través del cuerpo de leyes, en particular del Código del Trabajo, realice

reformas sustanciales para garantizar los derechos de los trabajadores, permitiendo que cuando son cambiados de ocupación sin su consentimiento, tengan el tiempo suficiente para reclamar este acto como despido intempestivo y sean indemnizados de una manera justa.

## **7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **HIPÓTESIS:**

La indemnización muy baja que recibe un trabajador que ha sido despedido intempestivamente como consecuencia del cambio de ocupación sin su consentimiento, da lugar a que este tipo de acto haya aumentado en nuestro país, por lo que es necesaria una reforma a los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo.

La hipótesis planteada se confirma positivamente, por cuanto de la investigación realizada, sobre todo de la entrevista a profesionales del Derecho en libre ejercicio, funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Tungurahua y docentes universitarios de Ambato, se desprende que en efecto, los casos de despido intempestivo originado por el cambio de ocupación actual del trabajador sin su consentimiento, han aumentado considerablemente en El Ecuador, debido a que los derechos del trabajador no están totalmente garantizados por el cuerpo de leyes del país y más bien están en una posición vulnerable. Por lo tanto es necesaria una reforma que mejore esta condición desfavorable de los trabajadores.

### **7.3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA REFORMA.**

La normativa legal que en el Ecuador protege a los trabajadores, se encuentra estipulada en La Constitución de la República del Ecuador, que en el Art. 325 del Título VI: Régimen de Desarrollo, Capítulo VI: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Formas de trabajo y su retribución, establece que: “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”.<sup>25</sup>

Es de aquí de donde emanan los derechos laborales de los trabajadores, los mismos que están garantizados por los principios estipulados en los numerales 1 y 2 del Art. 326 de la Constitución de la República, que dice: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008), Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.

<sup>26</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008), Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.

Analizando estos principios constitucionales, se puede afirmar que es el Estado quien, en este caso a través del Código del Trabajo y otros cuerpos legales, es el encargado de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y en el caso de que las disposiciones establecidas en dicho Código y en el resto de leyes no sean tan efectivas o no estén acorde a la realidad que vive el trabajador, se hace necesario plantear una reforma.

Es en este sentido que se vuelve urgente e indispensable plantear una reforma de los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo, con la finalidad no sólo de fijar indemnizaciones más dignas para los trabajadores que han sido despedidos injustamente sino también, que esto sirva como sanción pecuniaria para los empleadores que arbitrariamente cambien de ocupación a sus trabajadores, lo que constituye despido intempestivo, logrando así proteger de mejor manera la estabilidad laboral, que la Constitución y la Ley otorgan al trabajador. Además, es necesario que se incremente el tiempo durante el cual el trabajador despedido intempestivamente pueda ejercer su acción o reclamo en contra de su empleador, hecho derivado del cambio de ocupación sin su consentimiento, el mismo que actualmente es de 60 días posteriores a la disposición del cambio.

Por otro lado, en las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia se ha generado jurisprudencia y se dice: “que el cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para

designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios”.<sup>27</sup>

De lo anteriormente mencionado, se puede decir que el cambio de ocupación del trabajador sin su consentimiento, crea malestar entre las partes de la relación laboral, sobre todo en el trabajador, ya que ve que el empleador ha violado los principios del pleno empleo y de la estabilidad laboral que benefician al trabajador y a su familia, que están garantizados por la Constitución de la República.

Finalmente, el tiempo en que prescribe la acción de despido intempestivo por cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador es de 60 días, mientras que otras acciones laborales prescriben en tres años, tiempo demasiado corto, que claramente vulnera el derecho a la defensa que tiene toda persona, que se encuentra establecido en el Art. 75 de la Constitución de la República, en donde se estipula que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y que ningún caso quedará en la indefensión.

Por todo lo anotado, es necesario reformar las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo en sus Arts. 188 y 192.

---

<sup>27</sup> GACETA JUDICIAL. TOMO LVI del año 2003, Jurisprudencia de la tercera sala de lo Laboral y Social, Pág. 119.

## 8. CONCLUSIONES

- El despido intempestivo derivado del cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, es cada vez más recurrente en el Ecuador, ya que no hay sanciones drásticas para los empleadores que actúan de esta manera.
- La figura jurídica del despido intempestivo, prescrita en la legislación laboral ecuatoriana, es ineficaz y no brinda las garantías suficientes a los trabajadores, que siempre están en desventaja frente al empleador.
- El cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador vulnera los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos, ya que en muchas ocasiones los trabajadores se ven obligados a aceptar un cambio de actividad, arbitrariamente dispuesto por el empleador, por el temor a quedarse en la desocupación.
- La indemnización que reciben los trabajadores por despido intempestivo es injusta e irrisoria y prácticamente no cubre sus necesidades y las de su familia.
- Es necesario y urgente el planteamiento de una reforma legal a los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo, que permita garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores que son despedidos injustamente.



## 9. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones anteriores se puede plantear las siguientes recomendaciones:

- Que por parte de los organismos encargados de regular las relaciones laborales como son las Direcciones Regionales del Trabajo, Inspectorías del Trabajo, vigilen que se cumpla lo establecido en los Tratados y Convenios Internacionales, así como lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.
- Que se busque implementar, conforme a la norma jurídica, mecanismos y procedimientos más eficaces, para garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores.
- Que el Estado, a través de los organismos competentes del trabajo, como el Ministerio del Trabajo, el Viceministerio, las Direcciones Regionales, etc., apliquen las sanciones establecidas en la Ley para los empleadores que trasgredan las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, buscando de esta manera disminuir los casos de despido intempestivo por cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador.
- Que se presente a la Asamblea Nacional del Ecuador la propuesta

de reforma legal a los Art. 188 y 192 del Código del Trabajo, mediante el cual se pretende mejorar las condiciones de los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente, mientras logran conseguir otro trabajo, tiempo durante el cual también deben mantener a su familia, pero con las irrisorias indemnizaciones que reciben, difícilmente pueden hacerlo.

- Que la Asamblea Nacional de nuestro país legisle en favor de los trabajadores, aprobando la reforma planteada a los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo, con la finalidad de garantizar los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos, aumentar el monto de las indemnizaciones y el tiempo durante el cual pueden interponer alguna acción legal en contra del empleador.

## **9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

### **ASAMBLEA NACIONAL**

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Carta Magna del Ecuador, es el conjunto de normas fundamentales que organizan la sociedad, estableciendo la autoridad y el cumplimiento de las garantías de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a las indemnizaciones por despido intempestivo, que deben ser justas;

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado 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;

Que, el Artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República, estipula como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que, el Artículo 284 de la Constitución de la República señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo; y,

Que el Código del Trabajo regula las indemnizaciones por despido intempestivo, siendo necesario que se instituya un mecanismo o procedimiento que proteja a los trabajadores despedidos injustamente, para que tengan derecho a una indemnización.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales E X P I D E la siguiente:

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Art. ... Sustitúyase el inciso segundo del Art. 188, por el siguiente:

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

Art. ... Sustitúyase el inciso tercero del Art. 188, por el siguiente:

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

Art. ... Sustitúyase el Artículo 192, por el siguiente:

“Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los ciento veinte días siguientes a la orden del empleador”.

Artículo final.- Esta ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial. Dado en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, a los ..... días del mes de ..... del 2015

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- ASPIAZU, Joaquín. (1949). Fundamentos de sociología económico-cristiana. Edit. Bibliogr. Española. Madrid.
- CABANELLAS, Guillermo. (1997). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Edit. Heliasta. Vigésimo quinta edición. Buenos Aires.
- CAPÓN, Filas Rodolfo. (1979). Derecho Laboral. Tomo 1. La Plata.
- CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena. (2007). Legislación Laboral. Vol. 1 y 2. Universidad Técnica Particular de Loja. Pág. 42. Loja.
- CÓDIGO CIVIL. (2005). Legislación Conexa. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. (2015). Legislación Conexa. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Registro Oficial 449-20/2008
- DE LA CUEVA, Mario. (1960). Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Tomo I. Edit. Porrúa. México.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (1984). Vigésima edición.
- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DE TRABAJO. (1957). Edit. Roque Depalma. Buenos Aires. Pág. 25.
- GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Ariel. Barcelona, España.
- HERNAINZ, Márquez. (1969). Tratado Elemental del Derecho del

Trabajo. Décima edición. Madrid. Pág. 89.

- [html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm](http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm)
- LARREA HOLGUÍN, Juan. (1998). Derecho Constitucional Ecuatoriano. Volumen I. Edit. Talleres Gráficos de la U.T.P.L.. Loja.
- Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo. Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105. Págs. 1-30.
- NORAES FILHO, Evaristo. (1960). Susessao nes abrogacoes e atheoria da empresarió. Tomo II. Pág. 207.
- RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO. (2008). Ediciones Legales. Tomo II. Quito.
- SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo. (2003). Derecho Laboral. Universidad Nacional de Loja, Área Jurídica, Social y Administrativa. pág. 44

## 11. ANEXOS

### 11.1 ANEXO 1.- PROYECTO DE TESIS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**“ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU CONSENTIMIENTO” “NECESIDAD DE REFORMAR”**

**PROYECTO DE TESIS PREVIO  
A LA OBTENCIÓN DEL  
GRADO DE ABOGADO**

**AUTOR: Ángel Jacobo Suárez Tapia**

**Loja – Ecuador**

**2014**



**1. TEMA:**

**“ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU CONSENTIMIENTO”  
“NECESIDAD DE REFORMAR”**

## 2. PROBLEMÁTICA

El Ecuador es un Estado de Derechos y Justicia social. En el Art. 325 de su Carta Magna determina que el Estado garantizará el derecho al trabajo y se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia y las autónomas; con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

En tal sentido, dado el carácter obsoleto de gran parte de la normativa ecuatoriana en materia laboral, el Art. 192 del Código de Trabajo en actual vigencia estipula que si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría. Por otro lado, el Art. 188 del mismo Código dispone que si empleador despidiere intempestivamente a un trabajador, será condenado a pagar la indemnización, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración etc., valor de indemnización irrisorio e insignificante, que ha contribuido a

aumentar el número de despidos intempestivos en nuestro país.

La contravención a la ley se da por no existir medidas correctas e incluso drásticas de protección al trabajador por parte de la legislación laboral. Como se puede apreciar, el artículo mencionado dispone que el empleador que despida intempestivamente a un trabajador, será condenado a indemnizarlo de acuerdo al tiempo de servicio, según la escala establecida en el Código del Trabajo. Por consiguiente no se puede decir que el empleador haya realizado un acto noble al pagar las indemnizaciones, ya que estas están determinadas como sanción y no como una alternativa al deber de respetar la estabilidad del trabajador. Además, está claro que se viola el principio de impulsar el pleno empleo, tomando en cuenta lo que manda el Art. 326, numerales 1 y 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Ante esta circunstancia, resulta importante y necesario realizar una prolija investigación sobre el tema, de modo que se puedan obtener los argumentos necesarios para elaborar las reformas pertinentes al Código de Trabajo, tendientes, sobre todo, a mejorar las indemnizaciones a los trabajador y a establecer una sanción al empleador que despida intempestivamente a un trabajador por cambio de ocupación, lo cual reducirá el número de despidos intempestivos y garantizará el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral.

### 3. JUSTIFICACIÓN:

El tema a investigar es de actualidad, es de carácter jurídico porque académicamente corresponde al Área del Derecho; se justifica además en vista de que cumple con la exigencia del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico, que tiene aspectos inherentes a las materias de Derecho Social, que permitirían realizar la tesis para optar el grado de Abogado.

El presente proyecto de Investigación lo he tomado partiendo de una lluvia de ideas, decidiéndome por tratar el tema “El Despido Intempestivo por Cambio de Ocupación”.

El despido intempestivo, problema que atañe a nuestra sociedad, se ha convertido en uno de los mayores problemas sociales que afecta a la clase trabajadora del país, consecuentemente a la familia en general, llegando a observarse un número significativo de personas que se encuentran desempleadas sin derecho a reclamos e indemnizaciones, violentando de esta manera el principio del buen vivir establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

El objetivo del proyecto de investigación es crear una institución jurídica que permita que el trabajador despedido, a causa de un cambio de ocupación sin su consentimiento, tenga derecho a una indemnización

justa, con equidad y que además, se fijen sanciones para el empleador, de tal manera que se logre hacer disminuir el número de despidos por esta causa, que ocasiona un grave perjuicio para la clase trabajadora, que actualmente se ve impedida de plantear demandas que permitan resarcirle estos daños.

Desde el punto de vista social, el despido intempestivo juega un papel protagónico en la armonía familiar, ya que conlleva a distorsionar la relación intrafamiliar, en vista de que dejan de llegar recursos económicos que permitan la subsistencia del hogar.

El proyecto planteado es factible de realizar por cuanto se dispone del capital humano, recursos económicos, bibliografía, legislación comparada, así como también de la jurisprudencia pertinente de la Corte Nacional de Justicia, recursos que aportarán al desarrollo del mismo, lo que me permitirá demostrar los objetivos trazados.

#### 4. **OBJETIVOS:**

##### **Objetivo General**

Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico sobre la vulnerabilidad de los derechos del trabajador, como consecuencia del despido intempestivo derivado del cambio de ocupación sin su consentimiento.

##### **Objetivos Específicos:**

- Determinar la eficacia de la institución jurídica del despido intempestivo escrita en la legislación laboral ecuatoriana.
- Determinar que el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador vulnera los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos.
- Determinar que las indemnizaciones por cambio de ocupación del trabajador, establecidas en el Código del Trabajo, son injustas y no están acorde a la realidad económica actual que se vive el país.
- Elaborar una propuesta de reforma legal los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo vigente.

## 5. HIPÓTESIS

La indemnización muy baja que recibe un trabajador que ha sido despedido intempestivamente como consecuencia del cambio de ocupación sin su consentimiento, da lugar a que este tipo de acto haya aumentado en nuestro país, por lo que es necesaria una reforma a los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo.

## 6. MARCO TEÓRICO

En la legislación laboral ecuatoriana, específicamente en el artículo 188 del Código del Trabajo, se encuentran establecidas las indemnizaciones que el empleador debe pagar al trabajador en el caso de que, violando la norma legal, lo despidiere intempestivamente. La mencionada norma legal determina que el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio, según la escala que fija el Código del Trabajo.

El Dr. Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual define al Despido Intempestivo como: “... *En general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. ...*”.<sup>1</sup>

De esta definición se desprende que despido intempestivo es la privación que el empleador hace al trabajador del empleo antes acordado, sin justificación alguna, para lo cual la legislación laboral ha previsto un monto de indemnización.

La figura del despido intempestivo por cambio de ocupación se encuentra determinada en el Art. 192 del Código del Trabajo y estipula lo siguiente: “*Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de*

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. (1976). Diccionario de Derecho Usual. Novena edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina. Tomo I. Pág. 690.



*remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.*

*Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas”.*<sup>2</sup>

El Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, en el Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su retribución, establece que: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.*<sup>3</sup>

Los principios y características del Derecho Laboral, han proporcionado garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la finalización de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo se constituye en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad y por ello la ley sanciona este acto, aunque no tan duramente

---

<sup>2</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA, Legislación Codificada Serie: Profesional, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Actualizado a Noviembre del 2010 Quito- Ecuador, Pág. 51.

<sup>3</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS, Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 120.

como debería ser.

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso y al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, provoca sanciones de tipo económico, que en distintas épocas se han aplicado de diferente forma. En ciertos tiempos, para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones, a veces exageradas, en caso de despido intempestivo. Se establecieron varias escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 133 dictada por el presidente Rodrigo Borja en noviembre de 1991, que se eliminó las indemnizaciones exageradas y se estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema, en el que, de forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente el empleador le dice al trabajador que la relación laboral ha terminado. Esta figura también se produce, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, lo cambia de ocupación.

Se puede agregar a este tema, que se entiende como despido intempestivo, al acto por medio del cual el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que para ello exista causa legal o cuando existiendo causa legal, no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces, se puede determinar a la luz de las leyes, que la terminación del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido

intempestivo.

El empleador, al despedir intempestivamente, es decir, en forma ilegal al trabajador, está quebrantando el ordenamiento jurídico laboral, pero también el trabajador puede abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe el abandono intempestivo que se da cuando el trabajador abandona su puesto sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares las características en la terminación del contrato, con las respectivas consecuencias para cada una de las partes.

La legislación laboral ecuatoriana determina, en su artículo 192, que el cambio de ocupación, esto es, la orden o disposición del empleador para que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o que se le destine a labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de despido intempestivo si el trabajador lo reclama dentro de los 60 días siguientes a la expedición de la orden de cambio. Los Jueces de la Sala de lo Laboral y Social aportan lo siguiente: *“que el cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios”*.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> GACETA JUDICIAL. Tomo LVI del año 2003. Jurisprudencia de la Tercera Sala de lo Laboral y Social. Pág. 119.

El empleador no declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador esta quebrantando el principio de impulsar el pleno empleo que esta establecido en el Artículo 326, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador: “... 1. *El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo. ...*”.<sup>5</sup>

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, inalienables e indivisibles, a su vez están amparados tanto por autoridades administrativas (Inspectorías del Trabajo) y judiciales (Jueces Provinciales de Trabajo), así lo determina el Art. 5 del Código del Trabajo vigente: “*Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.*”<sup>6</sup>

De la misma manera, cabe señalar que se puede llamar con el nombre de despido intempestivo a la suspensión del trabajo, como en el caso de que el empleador dejare de proporcionar al trabajador los materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el número de ellos, siempre y cuando dichos materiales o herramientas, estén debidamente estipulados en el contrato.

El despido intempestivo, atenta gravemente contra la integridad moral, social y familiar el trabajador y sobre todo, contra la estabilidad, que es aquella que dignifica al trabajador y su a su familia. El cambio de

---

<sup>5</sup> Ob. Cit., CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS, Pág. 147.

<sup>6</sup> Ob. Cit., CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA, Pág. 2.

ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual. Pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización. Para una mejor comprensión de esta forma de dar por terminada la relación laboral y más aún por el cambio de ocupación, a continuación se cita algunos recursos de casación interpuestos, en los cuales se analiza jurídicamente este hecho. Además la Corte Nacional de Justicia ya se ha pronunciado al respecto y sin embargo, se sigue dando este fenómeno y en la práctica jurídica no se lo ha tomado en cuenta o se lo confunde.

La actual regulación laboral sobre el despido intempestivo por cambio de ocupación, vulnera el principio de tutela jurídica establecido en la Constitución de la República del Ecuador, que en su Art. 75 dice: *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”*.<sup>7</sup>

Del igual modo, el derecho a la defensa, establecido en la misma norma ibídem en su Art. 76 literales a), b) y c), se ve vulnerado, ya que la acción del trabajador por despido intempestivo por cambio de ocupación

---

<sup>7</sup> Ob. Cit., CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS, Pág. 45.

prescribe en sesenta días, mientras que otras acciones laborales prescriben en tres años.

Por todo lo anotado es necesaria la reforma a los Arts. 188 y 192 Código del Trabajo, que regula la figura del despido intempestivo por cambio de ocupación, estableciendo un tiempo de prescripción de esta acción de tres años e imponiendo eficaces sanciones pecuniarias a los empleadores con el objetivo de asegurar la estabilidad laboral y demás derechos del trabajador.

## 7. METODOLOGÍA

El presente proyecto de investigación se ubica en el ámbito jurídico dentro de la Ciencia del Derecho y parte de la interpretación racional, lógica y analítica del problema planteado, proponiéndose la recopilación de información teórica y fáctica, en base a los objetivos e hipótesis determinados, buscando el cumplimiento y contrastación de los mismos, para concluir con una propuesta válida para la transformación de la problemática en cuestión. En sus aspectos principales, esta investigación se rige por el método científico.

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

- **Materialista-Histórico:** También llamado Método Científico de la Realidad Histórica, con el cual se estudia el cambio dialéctico de las relaciones laborales y específicamente de la figura del despido intempestivo.
- **Inductivo:** El cual consiste en partir de una premisa particular hacia una general, lo cual servirá para establecer el nexo común de la problemática a investigar.

- **Deductivo:** El cual consiste en llegar de un concepto general a uno particular, lo que permitirá establecer las conclusiones y recomendaciones.
- **Descriptivo:** Es aquel que permite describir los contenidos teóricos y empíricos de una manera coherente y sistematizada.
- **Analítico-Sintético:** Se derivan del Método Científico, en los cuales se estudia a profundidad la información recopilada para luego ser seleccionada y sintetizada con un enfoque a la problemática del presente proyecto investigativo.
- **Estadístico:** Este método permitirá recopilar datos estadísticos de la población investigada a través de las técnicas de encuesta y entrevista.

Durante el desarrollo de la investigación se hará uso de la técnica de la encuesta, que será aplicada a un número de treinta (30), entre Abogados de la ciudad de Ambato en libre ejercicio profesional y funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Tungurahua; otra técnica efectiva que se aplicará es la entrevista, a un número de cinco personas, en la que a más de los profesionales antes indicados, se tomará en cuenta también a profesores universitarios. Los datos obtenidos serán debidamente ordenados cronológicamente y servirán para contrastar la hipótesis y verificar el cumplimiento de los objetivos planteados.



El método analítico-sintético será de mucha utilidad para la tabulación y presentación de los resultados del trabajo de campo. Además, será de suma importancia la utilización de tablas porcentuales comparativas, complementada con los correspondientes gráficos estadísticos.

Otras técnicas de investigación que también serán usadas son la observación, el fichaje y la consulta bibliográfica.

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

## 8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Año 2014-2015

<b>Tiempo Actividades</b>	<b>Octubre</b>	<b>Nov.</b>	<b>Dic.</b>	<b>Ene.</b>
<i>Selección y definición del problemática cuerpo de estudio</i>	X			
<i>Constitución de los elementos del proyecto</i>	X			
<i>Presentación y aprobación de estructura del proyector</i>	X			
<i>Recaudación de la indagación bibliográfica</i>	X			
<i>Investigación de huerta.</i>		X		
<i>Estudio de la información.</i>		X		
<i>Redacción del informe final, revisión y corrección.</i>			X	
<i>Presentación y socialización del Informe final de la Investigación</i>				X

## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

### 9.1. Recursos Humanos

Director de Tesis:

Postulante: **Ángel Jacobo Suárez Tapia**

### 9.2 Recursos Materiales.

- Materiales de Escritorio y otro etc:	\$ 180. 00
- Material bibliográfico:	\$ 200.00
- Fotocopias:	\$ 30.00
- Levantamiento de textos:	\$ 650.00
- Reproducción de tesis:	\$ 100.00
-Encuadernado de tesis:	\$ 100.00

---

Total: **\$1260.00**

Los gastos ascienden a MIL DOSCIENTOS SESENTA USD (\$1260,00)

### 9.3 Presupuesto.

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

## 10. **BIBLIOGRAFÍA**

### **Bibliografía del Proyecto:**

- **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA**, Legislación Codificada Serie: Profesional. Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. Actualizado a Noviembre de 2010. Quito-Ecuador. Pág. 51.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**. Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010. Impresión Corporación MYL. Quito-Ecuador. Pág. 120.
- GACETA JUDICIAL, Tomo LVI del año 2003, Jurisprudencia de la Tercera Sala de lo Laboral y Social. Pág. 119.

### **Bibliografía de Consulta:**

- ASPIAZU, Joaquín. (1949). Fundamentos de sociología económico-cristiana. Edit. Bibliogr. Española. Madrid.
- CABANELLAS, Guillermo. (1997). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Editorial Heliasta. Vigésimo quinta edición. Buenos Aires - Argentina.
- CAPÓN, Filas Rodolfo. (1979). Derecho Laboral. Tomo 1. La Plata.
- CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO, Legislación Conexa. (2005). Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.

- DE LA CUEVA, Mario. (1960). Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (1984). Vigésima edición.
- RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO. (2008). Ediciones Legales. Tomo II.
- ROBALINO, Isabel. (1998). Manual del Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Mendieta. Quito.

## 11.2 ANEXO 2.- ENCUESTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

Con la fin de contribuir con su valioso criterio al desarrollo de mi tesis intitulada **“ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU CONSENTIMIENTO” “NECESIDAD DE REFORMAR”.**

Solicito se digne contestar las siguientes preguntas:

### ENCUESTA:

1. **¿Conoce Usted los efectos del cambio de ocupación actual sin consentimiento del trabajador, de acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo en actual vigencia?**

Si (    )

No (    )

Explique.....  
.....

3. **¿Qué criterio tiene Usted, respecto a la institución jurídica del despido intempestivo escrita en nuestra legislación laboral?**

Si (    )

No (    )

Explique.....  
.....

**3. ¿Considera Usted, que los principios donde se sustenta el derecho laboral como son la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador son vulnerados, por no encontrarse establecido un precepto jurídico en el Código del Trabajo vigente?**

Si ( )

No ( )

Explique.....  
.....

**1. ¿Desde su punto de vista, es necesario más tiempo al establecido en el Art. 192 del Código del Trabajo vigente, para que el trabajador que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento, tenga derecho a reclamar como despido intempestivo?**

Si ( )

No ( )

Explique.....  
.....

**5. ¿Considera Usted que las indemnizaciones por cambio de ocupación del trabajador sin su consentimiento, establecidas en el Código del Trabajo, son justas y están acorde a la realidad económica actual que se vive en el país?**

Si ( )

No ( )

Explique.....  
.....

**6. ¿Considera Usted que es imprescindible una propuesta de**

**reforma al Art. 188 del Código del Trabajo vigente, para establecer una indemnización mayor para el trabajador que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento, lo cual constituye despido intempestivo?**

Si ( )

No ( )

Explique.....

.....

- 7. ¿Cree Usted que el Art. 192 del Código del Trabajo debería reformarse para otorgar mayor protección a los derechos de los trabajadores?**

Si ( )

No ( )

Explique.....

.....



### 11.3 ANEXO 3.- ENTREVISTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

Con la propósito de aportar con su valioso juicio al desarrollo de mi tesis intitulada **“ESTUDIO JURÍDICO” “AL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ART. 192.- EFECTOS DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN ACTUAL SIN SU CONSENTIMIENTO” “NECESIDAD DE REFORMAR”.**

Solicito se digne contestar las siguientes preguntas de conformidad a lo establecido con anterioridad:

#### **ENTREVISTA**

1. **¿De conformidad a lo establecido en el Art. 192 del Código del Trabajo, se garantiza el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral a los trabajadores?**

.....  
.....  
.....

2. **¿Considera Ud. Que las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo en actual vigencia, son suficientes y justas para resarcir los perjuicios económicos ocasionales por la pérdida del trabajo, al trabajador en que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento?**

.....  
.....  
.....

- 3. Por su cultura jurídica ¿Qué se debe analizar para reformar los Arts. 188 y 192 del Código del Trabajo en actual vigencia, para garantizar de mejor manera los derechos constitucionales y legales de los trabajadores como la estabilidad laboral y la continuidad en su puesto de trabajo?**

.....  
.....  
.....

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. Abstract.....	4
3. INTRODUCCIÓN .....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	9
5. MATERIALES Y MÉTODOS .....	74
6. RESULTADOS.....	80
7. DISCUSIÓN .....	99
8. CONCLUSIONES .....	106
9. RECOMENDACIONES.....	107
9.1. Propuesta de reforma .....	109
10. BIBLIOGRAFÍA .....	112
11. ANEXOS.....	114
ÍNDICE.....	141