



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO**

***“NECESIDAD DE REFORMAR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO, REFERENTES AL DESPIDO INTEMPESTIVO, YA QUE VIOLA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.”***

**TESIS PREVIA A  
OPTAR EL GRADO DE  
ABOGADA.**

**AUTOR:**

**BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION**

**DIRECTOR**

**DR. MG. SC. MARCELO COSTA CEVALLOS.**

**LOJA – ECUADOR**

**2014**

## CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

### CERTIFICA:

Haber dirigido y revisado la presente Tesis titulada: “NECESIDAD DE REFORMAR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO, REFERENTES AL DESPIDO INTEMPESTIVO, PORQUE VIOLA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”, de la autoría de la señorita BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION; misma que ha sido prolijamente analizada en su contenido teórico conceptual, doctrinario y jurídico, por lo que autorizo la impresión y presentación correspondiente.

Loja, diciembre de 2014




Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos  
DIRECTOR DE TESIS

## AUTORÍA

Yo, BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por 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.

**AUTORA:** BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION

**FIRMA:**  .....

**CÉDULA:** 070486300-0

**FECHA:** Loja, diciembre de 2014

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

Yo. BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION, declaro ser autor de la tesis titulada: “NECESIDAD DE REFORMAR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO, REFERENTES AL DESPIDO INTEMPESTIVO, PORQUE VIOLA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES” Siendo requisito para optar por el grado de ABOGADA. Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la Producción Intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y 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 16 días del mes de diciembre del dos mil catorce.

**FIRMA:**



**AUTOR:** BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION

**CEDULA:** 070486300-0

**DIRECCION:** Huaquillas, Calle Eloy Alfaro y 12 de Octubre S/N

**CORREO ELECTONICO:** nati\_1985@hotmail.es

**TELEFONO:** 0985126994

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Marcelo Acosta Cevallos, Mg. Sc.

**TRIBUNAL:** Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso.

Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller.

## **AGRADECIMIENTO**

Al haber culminado satisfactoriamente la presente investigación dejo constancia de mi sincero agradecimiento y gratitud a la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, que abrió sus puertas para mi formación académica, a sus autoridades y distinguidos maestros, que con esmero y desinterés compartieron sus sabios conocimientos y vasta experiencia, en el campo del derecho.

De manera especial al Dr. Mg. Sc MARCELO COSTA CEVALLOS, Quien ha revisado y corregido con esmero el presente trabajo de investigación en calidad de director de tesis, que hoy presento.

La Autora

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo:

CON AMOR, a mis padres, a mis hermanos, quienes fueron mi inspiración y el pilar fundamental de superación y lucha.

CON GRATITUD, a mis docentes quienes supieron impartir pacientemente sus conocimientos para lograr mi realización profesional.

**BERTHA NATIVIDAD**

## TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
  - 2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
  - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
    - 4.1.1. Intangibilidad
    - 4.1.2. Irrenunciabilidad de derechos.
    - 4.1.3. Despido
    - 4.1.4. Principios.
    - 4.1.5. Principio de libertad
    - 4.1.6. Obligatoriedad
    - 4.1.7. Derecho.
    - 4.1.8. Derechos Humanos
    - 4.1.9. Garantías.
    - 4.1.10. Garantías Constitucionales
    - 4.1.11. Trabajo
    - 4.1.12. Trabajador
    - 4.1.13. Empleador
    - 4.1.14. Desocupación
  - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
    - 4.2.1. Reseña Histórica del Derecho de Trabajo
    - 4.2.2. Breve Reseña Histórica Del Código De Trabajo en el Ecuador
    - 4.2.3. El Despido Intempestivo en el Ecuador
  - 4.3. MARCO JURÍDICO
    - 4.3.1. ANÁLISIS JURÍDICO DE PRINCIPIOS Y DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES.

- 4.3.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LAS DISPOSICIONES DEL DESPIDO INTEMPESTIVO
  - 4.3.3. ANÁLISIS DEL MANDATO CONSTITUYENTE No. 4
  - 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
    - 4.4.2. Legislación Laboral de Colombia
    - 4.4.3. Legislación Laboral de España
    - 4.4.4. Legislación Laboral de México
  - 5. MATERIALES Y MÉTODOS
    - 5.1. Materiales utilizados
    - 5.2. MÉTODOS
    - 5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.
  - 6. RESULTADOS
    - 6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas
  - 7. DISCUSIÓN
    - 7.1. Verificación de objetivos
    - 7.2. Contrastación de hipótesis
    - 7.3. Fundamentación Jurídica que sustenta la propuesta de reforma.
  - 8. CONCLUSIONES
  - 9. RECOMENDACIONES
    - 9.1. Propuesta de Reforma Jurídica
  - 10. BIBLIOGRAFÍA
  - 11. ANEXOS Proyecto
- ÍNDICE



## **1. TÍTULO**

***“NECESIDAD DE REFORMAR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO, REFERENTES AL DESPIDO INTEMPESTIVO, YA QUE VIOLA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.”***

## **2. RESUMEN**

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa 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 garantizara a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

Pero con la aplicación de la decisión unilateral de la figura del despido intempestivo por parte de los empleadores se viola lo establecido en la constitución, en cuanto al derecho de la estabilidad laboral, la intangibilidad, el derecho al trabajo, que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le permita subsistir de una manera digna dentro de la sociedad.

Pero si se utiliza la figura jurídica del despido intempestivo, el trabajo deja de ser un deber social, un derecho económico, recordemos que el trabajo es la fuente del sustento familiar, como puede hablarse de un derecho al buen vivir si un persona no tiene trabajo porque fue despedido injustamente sin una causa legal, como puede tener una vida decorosa, además la constitución dela república en su artículo 327 manifiesta que la relación laboral es bilateral y directa, pero el despido intempestivo es una decisión unilateral que toma el empleador para despedir intempestivamente a sus trabajadores, sin una causa justa.

Por lo tanto siendo el trabajo es una actividad fundamental dentro de la sociedad, ya que la base de la vida en sociedad es la producción material. Para vivir, los hombres necesitan alimento, vestido y otros bienes materiales. Y, para poseer estos bienes, tienen que producirlos, tienen que trabajar,

Por lo que considero importante el conocimiento y análisis de estas normas jurídicas para que tanto el trabajador y empleador conozcan sus derechos y tal como lo prescribe la Constitución de la República del Ecuador, ya que existe contradicciones entre lo previsto en el código de trabajo y la constitución.

Por esta razón fundamental se hace imperativo reformar el Código del trabajo ya que el despido intempestivo es una figura jurídica injusta utilizada por el empleador para dar por terminado anticipadamente el contrato de trabajo pactado con un trabajador, este despido se realiza sin causa legal establecida y violentando el procedimiento establecido en la Ley para la terminación del contrato individual de trabajo, Mediante esta acción el empleador separa al trabajador de la relación laboral afectando su estabilidad y dejándolo en el desempleo

La ley para en algo resarcir esta decisión unilateral de poner fin a la relación contractual fija una compensación o indemnización económica obligatoria para el empleador, perfeccionándose el despido ilegal del trabajador. Este hecho relatado constituye un atropello hacia los derechos del trabajador, e incide directamente en su entorno social y familiar.

## **2.1. ABSTRACT**

The Art. 33 of the Constitution of the Republic of Ecuador, says that work is a right and a social duty, and an economic, source of personal fulfillment and economic base. The State shall guarantee to the workers full respect for their dignity and a decent life, fair wages and fair remuneration and performance of a healthy and freely chosen and accepted.

But with the implementation of the unilateral decision of the figure of unfair dismissal by employers are violating the provisions of the constitution, as the right to job security, the inviolability, the right to work, that all people have the right work provided that the work to be done is lawful; by which must receive fair compensation that will enable it in a dignified manner within society.

But if the legal concept of unfair dismissal is used, the work is no longer a social duty, an economic, remember that labor is the source of the family's livelihood, as one can speak of a right to good living if a person is unemployed because he was wrongfully terminated without legal cause, as it can have a decent life, besides the constitution de la republic in Article 327 its clear that the employment relationship is bilateral and direct, but the unfair dismissal is a unilateral decision taken by the employer to dismiss untimely their workers without just cause.

So still work is a fundamental activity within society, as the basis of social life is the material production. To live, men need food, clothing and other material goods. And to have these goods, they have to produce them, have to work,

For what I consider important knowledge and analysis of these legal standards for both the employee and employer are aware of their rights and as prescribed by the Constitution of the Republic of Ecuador, as there is contradiction between the provisions of the labor code and constitution.

For this fundamental reason it is imperative to reform the Labour Code since the untimely dismissal is an unfair legal device used by the employer to provide for early termination in work agreed with an employee, the dismissal is without legal cause and violating established the procedure established by law for the termination of the individual employment contract, the employer this action separates the worker of employment affecting its stability and leaving unemployment

Law to redress this somewhat unilateral decision to terminate the contractual relationship fixed compensation or financial compensation for the compulsory employer, perfecting the illegal dismissal of workers. This is an outrage fact related to the rights of workers, and directly affects their social and family environment.

### 3. INTRODUCCIÓN

Siendo el Ecuador un Estado Constitucional de derecho y Justicia Social, con una Constitución demasiado garantista, sin embargo estos preceptos no se cumplen siendo permanentemente violados por los empleadores, inclusive por el mismo Estado, quienes violan los principios establecidos en la Constitución como son los de Intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos.

Los principios constitucionales y derechos establecidos en la Constitución como así lo expresa el Art. 33, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”

Pero este precepto no se cumple ya que si el trabajo es un Derecho ¿porque los despidos intempestivos?, si es un deber social porque se deja en la desocupación a muchos de los trabajadores consecuentemente a toda su familia que depende de él, como puede realizarse personalmente si no tiene un sustento económico en que apoyarse, por lo tanto ha perdido su dignidad y el derecho a una vida decorosa.

El presente trabajo de investigación intitulado “NECESIDAD DE REFORMAR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO, REFERENTES AL

DESPIDO INTEMPESTIVO, YA QUE VIOLA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.”

El estudio sigue un orden previamente determinado por el Reglamento de Régimen Académico en su artículo 151 que determina que el Informe de tesis.

En la revisión de literatura se realiza un análisis, conceptual, doctrinario, y jurídico crítico, sobre la aplicación de la figura del despido intempestivo, y su incidencia en las relaciones obrero patronal y las contradicciones existentes entre el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

En lo referente a materiales y métodos, se recogen los recursos metodológicos utilizados para el desarrollo del presente trabajo de investigación, las fases que se siguieron en su ejecución y las técnicas que se emplearon con la finalidad de argumentar teórica y fácticamente.

En el proceso investigativo de campo se recogen los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta.

Otro de los contenidos es la discusión en donde se realiza la verificación de los objetivos planteados en el proyecto de investigación, así como también la contrastación de la hipótesis.

Para finalizar el presente trabajo investigativo pongo a consideración las conclusiones a las que he llegado, luego de la revisión de los resultados teóricos y de aquellos obtenidos en la investigación de campo, así como las recomendaciones que considero pertinentes y la propuesta de reforma al Código de Trabajo, el mismo que presento como resultado concreto de todo el proceso de investigación



## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. Intangibilidad**

“Se utiliza para nombrar lo que no puede ser tocado o probado de alguna forma. En un sentido más amplio, también hace referencia a aquello que no puede percibirse con precisión”.<sup>1</sup>

Se entiende por intangible todo aquello que no puede ser tocado peor aún si este precepto se encuentra garantizado en la constitución,

Una importante garantía reconocida por el Estado ecuatoriano en favor de los trabajadores es la intangibilidad de sus derechos, que se constituye en un principio establecido de manera expresa en la Constitución de la República, sobre el cual se han recopilado las siguientes opiniones doctrinarias.

Néstor Rincón Fuenmayor, respecto al principio de intangibilidad de los derechos del trabajador puntualiza que:

“Resulta fácil entender que en su aspecto real y práctico, este principio significa que los derechos y beneficios laborales reconocidos o concedidos durante la

---

<sup>1</sup> WordPress. (2008). Definiciones. Recuperado el 26 de Marzo de 2014, de <http://definicion.de/>

vigencia de la relación laboral, no sólo son irrenunciables por parte de los trabajadores beneficiados, sino que el Patrono no puede alterarlos o modificarlos por vía de desmejora o eliminación, ya que sólo son susceptibles de ser progresivamente mejorados, cuando las circunstancias lo permiten y justifican, y siempre que este mejoramiento no afecte o ponga en peligro la estabilidad económica y/o financiera de la empresa u organización que se trate”<sup>2</sup> .

Es importante destacar respecto del contenido de la cita, que el autor asocia el principio de intangibilidad de los derechos del trabajador, con el principio de irrenunciabilidad.

Precisando respecto a la intangibilidad, tenemos que ésta, de acuerdo al criterio que se comenta, hace referencia al hecho de que los derechos y beneficios reconocidos a los trabajadores, no pueden ser alterados o modificados, como tampoco puede producirse una desmejora y menos la eliminación de las garantías reconocidas.

Esto se debe a que los derechos de los trabajadores sólo son susceptibles de progresividad jurídica, es decir de ser mejorados cuando las circunstancias de la relación laboral lo ameriten.

---

<sup>2</sup> RINCÓN FUENMAYOR, Nestor Luis, Manual de Derecho Laboral, Editorial Mileniun, Caracas-Venezuela, 2009, pág. 47.

Aída García Berni, también aporta con una opinión respecto al tema que se está tratando al señalar que:

“El principio constitucional que garantiza la intangibilidad de los derechos laborales, nace en virtud de la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de los tiempos. Esas conquistas han repercutido muchas veces en reformas legales.

La Constitución establece que el Estado deberá propender a la ampliación y mejoramiento de esos derechos, lo cual no puede ni debe ser un obstáculo para el mismo Estado busque una mayor transparencia normativa en cuanto al establecimiento de ciertos beneficios económicos, que han nacido en consideración a las necesidades económicas que se presentan en determinadas épocas, y que, en nuestro país, se han establecido dentro de un contexto normativo, creado para una época determinada”<sup>3</sup>.

De acuerdo con lo anterior, se ratifica la naturaleza del principio de intangibilidad y la finalidad del mismo, que es garantizar el respeto a las conquistas de los trabajadores, declarando que las mismas no pueden ser desconocidas o disminuidas en la elaboración de los preceptos legales promulgados con posterioridad a aquellos en que fueron consagrados.

---

<sup>3</sup> GARCÍA BERNI, Ana, Temas de Derecho Constitucional, Derechos Adquiridos de los Trabajadores, Editorial Tribunal Constitucional, Quito-Ecuador, 2006

Para que tenga una plena aplicación el principio de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, se entiende que el Estado especialmente a través de la Función Legislativa, y la revisión de las normas legales expedidas para regular el trabajo en el Ecuador, deberá propender a la ampliación y mejoramiento de esos derechos, procurando una transparencia normativa que guarde relación con las características socioeconómicas de la sociedad ecuatoriana, tomando especialmente en cuenta, las necesidades que deben cubrir los trabajadores.

Juan Rafael Perdomo, elabora un aporte doctrinario, que se debe citar para entender la aplicabilidad del principio que estamos estudiando en materia de contratación colectiva, este autor elabora la siguiente opinión:

“En cuanto a la intangibilidad diremos que la Ley, establece un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores.

Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial.

Estos derechos han sido atribuidos a los trabajadores y son intangibles, incluso los estipulados en las convenciones colectivas del trabajo durante su vigencia.

Se debe rechazar todo intento de aminorar o menoscabar esos derechos. Esta es la tesis vigente en el sistema jurídico venezolano.

La intangibilidad da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva. Se admite que ese derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención colectiva, ni siquiera por una que se firme

con posterioridad al beneficio otorgado. Es por esta razón que la Ley expresa que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes”<sup>4</sup>.

Muy importante es la cita anterior ya que permite determinar que la intangibilidad es aplicable tanto respecto del contrato individual como del contrato colectivo de trabajo, que son las formas contractuales básicas a través de las cuales se definen los derechos de los trabajadores dentro de la relación jurídica laboral.

Tanto las normas establecidas en el contrato individual como en el contrato colectivo de trabajo, deben orientarse a garantizar favorablemente los derechos de los trabajadores, los cuales por su carácter de intangibles no pueden ser aminorados o menoscabados.

La intangibilidad es un principio consagrado con la finalidad de dar seguridad jurídica a la vigencia de un derecho de los trabajadores que ha sido consagrado en las normas constitucionales y legales, así como en los convenios celebrados entre empleadores y trabajadores, tanto en contrato individual, como en el contrato colectivo de trabajo.

Por lo tanto cuando a través de un precepto legal o de una cláusula contractual se reconoce un derecho en favor de los trabajadores, éste no poder ser

---

<sup>4</sup> PERDOMO Juan Rafael, Panorama de la Negociación Colectiva, Editorial del Tribunal Supremo de Justicia, Caracas-Venezuela, 2011, pág. 54.

desconocido o disminuido, por la celebración de posteriores contratos, o mediante reforma de las disposiciones legales.

En el caso del contrato colectivo, éste en ningún caso podrá celebrarse y concretarse, incorporando preceptos que signifiquen el desconocimiento o disminución de los derechos de los trabajadores, por lo tanto es urgente que en este sentido se incorporen preceptos específicos en el Código del Trabajo.

Resumiendo lo mencionado en las líneas anteriores, se determina que la intangibilidad de derechos, semánticamente concebida significa que las garantías que corresponden a los trabajadores, no pueden ser tocadas, manipuladas, alteradas o disminuidas, por los legisladores, autoridades de gobierno, autoridades del trabajo, patronos, empleadores, etc.

En sentido jurídico, la intangibilidad se refiere a que las conquistas laborales no pueden ser negadas, revisadas en detrimento de las garantías reconocidas, o derogadas.

Sin embargo, se acepta la posibilidad de ampliación y mejoramiento de derechos o garantías laborales, incluso por mandato de la misma Constitución de la República, el Estado está obligado a adoptar las medidas que sean necesarias para propender el crecimiento y mejoramiento en materia de garantías laborales.

#### **4.1.2. Irrenunciabilidad de derechos.**

Según el tratadista Ossorio, la irrenunciabilidad consiste en: “Condición legal que impide la renuncia a determinados derechos.”<sup>5</sup>

En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados, e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público. Es decir sus normas son de orden público, y son de cumplimiento obligatorio.

En Derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral

---

<sup>5</sup> Ossorio, Manuel, Ob. Cit; pág. 399

Para el autor Hernáinz Márquez establece que la irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido como: “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral.”<sup>6</sup>

No obstante existen derechos civiles que no son renunciables, tal es el caso de aquellos que protegen un interés social o la situación de terceras personas, por ello son irrenunciables, entre otros derechos, los derechos emanados de la potestad marital o de la patria potestad, el derecho a pedir en cualquier tiempo la división del condominio o la de la herencia antes de la apertura de la sucesión, facultad de pedir el divorcio, el derecho de reclamar la filiación o de contestar la legitimidad, la obligación de prestar alimentos.

Con respecto al derecho público son irrenunciables el derecho electoral activo, el de ejercer la presidencia de las masas electorales, el derecho al trabajo consta en nuestra Constitución como, irrenunciable, así también son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerados de orden público.

En el derecho de trabajo, el principio de irrenunciabilidad se justifica con estos argumentos:

- a) El trabajo es una función social;

---

<sup>6</sup> Hernáinz Márquez, Miguel. Tratado elemental de derecho del trabajo, pág. 89



b) El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer;

### **4.1.3. Despido**

“Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones”<sup>7</sup>

“Despedida”, sin más, como acción o efecto de despedir a uno o de despedirse, decía la Academia Española para referirse a esta voz. // En general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. // 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>8</sup>

“Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. El despido puede ser injustificado, sin que el despido haya dado motivo para ello. En este supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes

---

<sup>7</sup> <http://www.buenastareas.com/ensayos/Terminaci%C3%B3n-De-Contratos-De-Trabajo/40496371.html>

<sup>8</sup> Cabanellas, G. (2002). Diccionario Jurídico elemental. Argentina: Heliasta.

determinan. Las causas de justificación para el despido suelen estar determinadas en las normas legales reguladores de este contrato. Naturalmente que, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, el patrono no debe indemnización ninguna. Generalmente, la cuantía de la indemnización por despido injustificado guarda proporción con la antigüedad del trabajador al servicio del patrono.”<sup>9</sup>

El despido puede ser injustificado, sin que el despedido haya dado motivo para ello. En este supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan. Las causas de justificación para el despido suelen estar determinadas en las normas legales reguladores de este contrato.

Naturalmente que, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, el patrono no debe indemnización ninguna. Generalmente, la cuantía de la indemnización por despido injustificado guarda proporción con la antigüedad del trabajador al servicio del patrono.

La palabra despido se emplea frecuentemente para referir la expulsión o destitución de una persona de su empleo. Pero si nuestra constitución determina que los derechos del trabajador son intangibles e irrenunciables no debería existir la figura de despido intempestivo, ya que se violenta los principios de

---

<sup>9</sup> Osorio, M. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales - Edición de Lujo (31 ed.). (Heliasta, Ed.) Argentina.

seguridad jurídica de los ciudadanos, el derecho al trabajo la estabilidad laboral y lo es más se afecta al régimen del buen vivir.

Constituye una forma de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente de parte del patrono. Un contrato de trabajo debe y tiene que ser respetado por las partes que lo celebraron, no puede el mero capricho de una de ellas romper la relación laboral existente, nacida precisamente de dicho contrato y darlo en consecuencia por terminado el mismo.

Desde luego, si una de las partes comete faltas que el propio Código del Trabajo la señala como causas para dar por terminado el contrato, podrá la otra parte pedir la terminación del mismo

#### **4.1.4. Principios.**

“Consisten en normas generales, universalmente extendidas a cualquier comunidad, cultura, como ser: no caer en la mentira, respetar y amar al prójimo, respetar la vida, no ejercer violencia con nada ni nadie, darle una mano a quienes más lo necesitan sin esperar recibir nada a cambio, entre otros”<sup>10</sup>.

Los principios son aquellas normas de uso general y universal que sirven para garantizar y hacer efectivos los derechos consagrados en normas internacionales y en nuestra Constitución.

---

<sup>10</sup> <http://www.definicionabc.com/social/principios.php>

#### **4.1.5. Principio de libertad**

El Principio de Libertad de Trabajo establecida en el Art. 66 numeral 16 y 17 nuestra actual Constitución se refiere a la libertad de trabajo, podemos entender que la libertad de Trabajo nos brinda la oportunidad de escoger la actividad a la cual vamos a dedicar nuestro esfuerzo conforme las necesidades, capacidades e intereses personales para ofrecer una vida digna a nuestras familias.

Lamentablemente la crisis económica que vive nuestro país, las pocas plazas de trabajo son las que determinan la ocupación en la que nos debemos desempeñar, claramente podemos ver que los jóvenes que dedicaron mucho tiempo para lograr tener una profesión no se desenvuelven en sus ámbitos profesionales ya que para poder llevar una vida digna y solventar sus necesidades se ven obligados a someterse a trabajos muchas de las veces forzosos.

#### **4.1.6. Obligatoriedad**

El principio de la obligatoriedad del Trabajo, la Constitución señala que el trabajo es un deber social Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador la obligación de contribuir con nuestro esfuerzo en cuanto se refiere al trabajo para lograr un desarrollo y bienestar social, familiar y colectivo es un deber social de todos los ciudadanos.

El Estado es el encargado de dotar de plazas de trabajo para garantizar el buen vivir de los ciudadanos, si bien es cierto el trabajo es una obligación, pero si no existen los mecanismos necesarios para el desarrollo industrial, tecnológico y laboral para que se creen puestos de trabajo necesarios para que los ciudadanos accedan a estos y así no violentar este principio, pero lamentablemente no se puede cumplir con este principio.

#### **4.1.7. Derecho.**

“Del latín *directus*, directo; de *dirigere*, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle. // 1º Como adjetivo, tanto masculino como femenino. En lo material: recto, igual, seguido. Por la situación: lo que queda o se encuentra a la derecha o mano derecha del observador o de la referencia que se indique. En lo lógico: fundado, razonable. En lo moral: bien intencionado. En lo estrictamente jurídico: legal, legítimo o justo”<sup>11</sup>.

En la presente cita se refiere al termino derecho desde el punto de vista etimológico, y nos dice que es lo recto, lo que debe ser enderezado porque esta

---

<sup>11</sup> Cabanellas, G. (2002). Diccionario Jurídico elemental. Argentina: Heliasta.

torcido, y en lo jurídico es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica.

“Tomado en su sentido etimológico, Derecho proviene del lat. Directum (directo, derecho); a su vez, del lat. Dirigere (enderezar, dirigir, ordenar, guiar). En consecuencia, en sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido es tanto como ius (v.). Por eso, de esta voz latina se han derivado y han entrado en nuestro idioma otros muchos vocablos: jurídico, lo referente o ajustado al Derecho; jurisconsulto, que se aplica a quien. Con el correspondiente título habilitante, profesa la ciencia del Derecho, y justicia, que tiene el alcance de lo que debe hacerse según Derecho y razón. Es, pues, la norma que rige, sin torcerse hacia ningún lado, la vida de las personas para hacer posible la convivencia social. A. Enfoques individualistas y sociológicos. De todos modos, no se trata de un concepto uniformemente definido. Para algunos es un conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuesta coactivamente por la autoridad legítima. Ihering lo define como el conjunto de normas según las cuales la coacción es ejercida en un Estado”<sup>12</sup>.

En esta cita también se refiere a lo recto a enderezar ordenar y guiar. Por lo tanto la expresión derechos, en plural, hace referencia a aquello que se concede o reconoce a un sujeto de derecho; a diferencia de Derecho, en singular, que

---

<sup>12</sup> Osorio, M. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales - Edición de Lujo (31 ed.). (Heliasta, Ed.) Argentina.

puede referirse a la ciencia jurídica, al ordenamiento jurídico o a un sistema jurídico. La justificación del disfrute o ejercicio de los distintos derechos por cada uno de los sujetos que los detentan puede basarse en muy distintas circunstancias: el nacimiento, la herencia, la vecindad, la conquista, el trabajo, u otras cosas.

#### **4.1.8. Derechos Humanos**

“Los derechos humanos son limitaciones al ejercicio del poder estatal para garantizar ciertos bienes jurídicos fundamentales de los miembros de la sociedad y evitar ser atropellados por el poder público”<sup>13</sup>

Las violaciones a los Derechos Humanos son aquellos delitos que atentan contra los derechos fundamentales del hombre, en cuanto miembro de la humanidad, que se encuentran definidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que son realizadas por el Estado - directa, indirectamente o por omisión - al amparo de su poder único. De esta manera, el Estado anula su finalidad esencial y provoca la inexistencia del estado de derecho.

El sujeto o hechor de la violación a los derechos humanos, es un agente del Estado, un funcionario público; persona o grupo de personas, que cuentan con la protección, consentimiento o aquiescencia del Estado. En cambio, si el Estado

---

<sup>13</sup> Luis Ernesto Arévalo Álvarez El concepto jurídico y la génesis de los derechos humanos

lo pone a disposición de la justicia ordinaria y no le brinda defensa, se entenderá como un delito común”<sup>14</sup>.

Del concepto expuesto se entiende que violación de derechos humanos es la infracción, quebrantamiento o transgresión de ley o mandato que atenta contra los derechos fundamentales de las personas que son realizadas por el Estado, es decir que quien comete la infracción es una persona que es parte del régimen de gobierno.

“Conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”<sup>15</sup>

“Aquellos derechos fundamentales de la persona considerada tanto en su aspecto individual como comunitario que corresponden a esta por razón de su propia naturaleza y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder o autoridad y toda norma jurídica positiva, cediendo no obstante en su ejercicio ante las exigencias del bien común”<sup>16</sup>.

De los conceptos expuestos se deduce que los derechos humanos, se encuentran en la normativa jurídica referente a la parte de los valores de la

---

<sup>14</sup> <http://www.monografias.com/trabajos91/derechos-humanos->

<sup>15</sup> Luis Ernesto Arévalo Álvarez El concepto jurídico y la génesis de los derechos humanos

<sup>16</sup> J. CASTAN TOBEÑAS LOS DERECHOS DEL HOMBRE MADRID. 1976.P13



persona humana, en sus dimensiones de libertad, autonomía e igualdad de condición en la vida social, que deben ser respetados en toda legislación, y que su formulación es fruto histórico de una progresiva toma de conciencia de las exigencias sociales derivadas de la excelencia de la persona humana y que han sido enunciadas en declaraciones, leyes fundamentales, constituciones o en los ordenamientos como derecho fundamental. Estas normas exigen ser reconocidas en todo ordenamiento jurídico como exponente básico de su justicia.

#### **4.1.9. Garantías.**

“Definición. Tutela, amparo, protección jurídica; Negocio de cautela tendiente a prevenir o a reparar el daño resultante del incumplimiento de una obligación o de la ocurrencia de un hecho específicamente previsto...”<sup>17</sup>

Las garantías es la protección que el estado brinda a las personas frente a un peligro o contra un riesgo que para ello tiene las herramientas necesarias para prevenir o hacer reparar el daño o el incumplimiento de los principios y derechos infringidos.

“Afianzamiento, fianza. Prenda. Caución. Obligación del garante. Cosa dada en garantía. Seguridad o protección frente a un peligro o contra un riesgo.”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Couture, E. J. (1976). Vocabulario jurídico, con especial referencia al derecho procesal positivo vigente uruguayo. Ediciones Depalma.

<sup>18</sup> Cabanellas, G. (2002). Diccionario Jurídico elemental. Argentina: Heliasta.

Una garantía es un negocio jurídico mediante el cual se pretende dotar de una mayor seguridad al cumplimiento de una obligación o pago de una deuda.

Las garantías son muy importantes para los consumidores. Permiten tener la certeza de que, en caso de vicios o defectos que afecten el correcto funcionamiento del producto, los responsables se harán cargo de su reparación para que el producto vuelva a reunir las condiciones óptimas de uso.

“El diccionario de la Real Academia Española (RAE) define a la garantía como el efecto de afianzar lo estipulado. Se trata de algo (simbólico o concreto) que protege y asegura una determinada cosa.”<sup>19</sup>

Los conceptos expuestos de garantía, nos llevan a una comprensión similar que se trata de una protección, seguridad, de determinado hecho u objeto, que dará en si la confianza de creer plenamente en que este actuara con eficacia al amparo objetivo y real

#### **4.1.10. Garantías Constitucionales**

“Conjunto de declaraciones, medios y recursos con que los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y

---

<sup>19</sup> <http://definicion.de/garantia/#ixzz3EjhcAPv6>

ejercicio de los derechos públicos y privados fundamentales que se les reconocen”<sup>20</sup>

“En un estricto sentido técnico jurídico, se entiende por garantía constitucional el conjunto de instrumentos procesales, establecidos por la norma fundamental, con objeto de restablecer el orden constitucional cuando el mismo sea transgredido por un órgano de autoridad política” <sup>21</sup>

“Las Garantías Constitucionales son los mecanismos o instrumentos que la Ley Suprema, expresión de la voluntad popular, pone a disposición de los individuos que componen el Estado, para que puedan defenderse sus derechos y libertades, reclamar cuando están amenazados y evitar que sean violados o restringidos; y, les permite obtener la reparación e indemnización cuando hubieren sido definitivamente vulnerados”<sup>22</sup>

De las citas expuestas se colige que las garantías constitucionales son todas aquellas instituciones que en forma expresa o implícita están establecidas por la Ley Fundamental para la salvaguarda de los derechos constitucionales y del sistema constitucional. Si bien en el lenguaje corriente los vocablos derechos y garantías son empleados como sinónimos, sus significados difieren completamente en el lenguaje jurídico.

---

<sup>20</sup>

[http://www.bibliotecajuridica.creab.org/diccionario\\_de\\_terminos\\_juridicos\\_y\\_voces\\_latinas/diccio\\_archivos/term\\_jur\\_archivos/G.htm](http://www.bibliotecajuridica.creab.org/diccionario_de_terminos_juridicos_y_voces_latinas/diccio_archivos/term_jur_archivos/G.htm) (01-02-11)

<sup>21</sup>BADENIGregorio , Reforma Constitucionales Instituciones Políticas

<sup>22</sup> <sup>6</sup> <http://www.buenastareas.com/ensayos/Garantias-Constitucionales-Del-Ecuador/643986.html>

Por lo tanto que las garantías constitucionales son la establecidas o creadas con el objetivo de proteger a los derechos fundamentales o constitucionales cuando estos estén en peligro de indefensión o vulneración

#### **4.1.11. Trabajo**

El término trabajo tiene varios sentidos o acepciones; se considera al trabajo como: “La actividad humana del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades. El trabajo es una experiencia natural, condición inexcusable de la existencia del hombre. Sin el trabajo, hasta la misma vida humana sería imposible”<sup>23</sup>.

El trabajo según el concepto anotado es la actividad realizada por el hombre, destinada a transformar y adaptar los objetos que la naturaleza le ofrece para dar satisfacción a sus requerimientos, además se lo considera como una exigencia natural, intrínseca a la existencia misma de la humanidad.

El autor Guillermo Cabanellas define al trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” <sup>24</sup> .

---

<sup>23</sup> UNEFF, Directiva Nacional 1984. Modos de Producción Precapitalistas. Editorial Universitaria, Universidad Central, Quito–Ecuador, Pág. 6.

<sup>24</sup> Cabanellas, G. (2002). *Diccionario Jurídico elemental*. Argentina: Heliasta.

El trabajo según este concepto, es toda tarea desarrollada por el hombre sobre una materia prima, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

Otro importante concepto sobre el trabajo es el que lo define como: “Actividad humana productora de bienes y servicios que permiten la satisfacción de necesidades. Es, por tanto, un factor primario de la producción. El trabajo es un medio de realización humana cuando la actividad personal y la vocación coinciden”<sup>25</sup>

Según el texto citado, el trabajo se concibe como la actividad que realiza el hombre con la finalidad de producir bienes y servicios que les permitan afrontar las principales necesidades de su existencia, de ahí que es considerado como el factor primario de la producción, un aspecto importante del concepto es el que menciona que el trabajo es además un medio de realizarse personalmente cuando la actividad que se realiza y la vocación natural de la persona convergen en una misma acción laboral.

Se define también al trabajo como: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Derecho y deber de toda persona humana, derecho por el que debe recibir un justo salario” <sup>26</sup> .

---

<sup>25</sup> SANCHEZ CEREZO, Sergio, 1989, Diccionario de las Ciencias Sociales, Editorial Santillana S. A. Madrid – España, Pág. 1378

<sup>26</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Distribuidora Jurídica Nacional, Pág. 406.

Esta concepción de la noción de trabajo lleva a dar por entendido que cuando un individuo realiza una determinada actividad productiva se lo recompensa con salario, que es el precio que se le pone dentro del ámbito laboral a la labor a que él lleva a cabo.

Otro tratadista considera que “el trabajo tiene varios sentidos o acepciones que, aunque no coincidan exactamente, guardan entre sí un parentesco muy próximo. Se habla habitualmente de trabajo como actividad productiva, como aplicación o ejercicio de facultades humanas para la producción de medios y condiciones de vida. Se habla otras veces de trabajo como resultado de dicha actividad productiva, como materialización o concreción de un esfuerzo laboral. Hay ocasiones también en que el término trabajo, se utiliza como sinónimo de empleo u ocupación en la esfera mercantil del sistema de producción”<sup>27</sup> .

Personalmente considero al trabajo como el quehacer permanente del hombre en procura de garantizarse los medios elementales para su existencia y la de sus familias.

El trabajo en el sentido trascendental implica que la persona que lo realice observe una actitud reflexiva, crítica, acuciosa y emprendedora que lo lleve a valorar su trabajo más allá de su tiempo y circunstancia. También implica la

---

<sup>27</sup> VALVERDE, Antonio Martín, RODRÍGUEZ Fermín, GUTIERREZ, Sañudo, GARCÍA MURCÍA, Joaquín, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, 2010, Madrid, Pág. 46, 47.

necesidad del ser humano de solidarizarse con sus congéneres en la búsqueda de respuestas y soluciones.

El trabajo es una actividad fundamental dentro de la sociedad, ya que la base de la vida en sociedad es la producción material. Para vivir, los hombres necesitan alimento, vestido y otros bienes materiales. Y, para poseer estos bienes, tienen que producirlos, tienen que trabajar.

El trabajo no ha sido casi nunca, ni menos es hoy, una relación solitaria del individuo con la naturaleza; las actividades productivas o laborales están determinadas por reglas sociales. Ello es verdad incluso en las economías de autoconsumo, en las que las unidades de producción son compartimentos, estancos para satisfacer las necesidades de un individuo o de un grupo pequeño.

Los hombres no producen los bienes materiales, es decir, no libran la lucha con la naturaleza individualmente sino juntos en grupos, en sociedades. Por consiguiente, la producción es siempre y bajo cualesquier condición una producción social, y el trabajo una actividad del hombre social.

En el proceso de producción de los bienes materiales, concurren además del trabajo humano los siguientes factores: el objeto del trabajo y los medios de trabajo.

#### 4.1.12. Trabajador

(Cabanellas) Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo (v.)<sup>28</sup>

Trabajador: Es quien aporta su trabajo personal a cambio de la remuneración del empleador.

El Estado siempre ha de intervenir subsidiariamente y no ha de suplantar el esfuerzo e iniciativa particulares; de ahí que con Ruiz Amadeo podemos decir que una adecuada enunciación de este principio debería formularse en los siguientes términos: *“... si el hombre no halla por su propia iniciativa individual, un trabajo que le produzca los medios de vivir, tiene derecho a una de dos: o a que la sociedad le señale el trabajo con que pueda sustentarse o a que le sustente sin trabajo efectivo, bien que con disposición de trabajar en lo que se le asigne y ordene.”*<sup>29</sup>

Respecto del trabajador Manuel García lo define como sujeto contractual manifiesta: “Originariamente fueron muy utilizadas las expresiones “obrero” y

---

<sup>28</sup> Cabanellas, G. (2002). *Diccionario Jurídico elemental*. Argentina: Heliasta.

<sup>29</sup> CAPÓN FILAS Rodolfo, **DERECHO LABORAL**, Tomo 1, La Plata, 1979, Pág. 369.



“operario”: aquella dotada de un fuerte sentido clasista, que no por ello destruye una genuina expresión o preferencia a conceptos más generales; ésta, concebida ya con una formulación más expresiva de un estado de evolución posterior.

Gran significación técnica encierran las expresiones “prestador de trabajo” o “deudor de trabajo” – y su correspondiente “acreedor de salario”-, que responden exactamente a la determinación de lo que constituye la esencia del trabajo.”<sup>30</sup>

Por lo que el trabajador es la persona que se obliga a la prestación de un servicio, entendiéndose esto cualquier tipo de actividad productiva en beneficio del empleador, el autor también menciona que el trabajador es un acreedor de salario, esto se entiende puesto que si bien está obligado a realizar la labor pactada, también tiene el derecho a exigir un salario o remuneración por el trabajo realizado.

El término trabajador es amplio y abarca a todas las personas que realizan prestación de servicios por cuenta ajena, pero en si es necesario diferenciar dos tipos o clases esenciales de trabajadores que son:

- **Obrero:** El obrero es el trabajador que presta servicios de carácter manual, físico o mecánico, la remuneración que recibe es el salario o por jornal.

---

<sup>30</sup>Ob. Cit., GARCÍA Manuel, **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, Pág.340.

- **Empleado:** Es el trabajador que presta servicios de carácter intelectual o que requieren de cierta especialización, nuestro Código del Trabajo exige para esta clase de trabajadores un título académico, por ejemplo son empleados los contadores, ingenieros, etc.

La remuneración que reciben los empleados tiene la denominación de sueldo y se cancela el indicado pago cada mes. Los empleados que regula el Código del Trabajo son los privados, es decir, aquellos que prestan sus servicios a un empleador particular, mientras que los que laboran para las entidades públicas tienen una regulación propia de carácter netamente administrativa que es la Ley Orgánica de Servicio Público. Esto no quiere decir que no exista obreros en las entidades públicas que igualmente se regulan por leyes laborales, solo la regulación de la Ley Orgánica de Servicio Público es para los empleados públicos. A pesar que con la promulgación de la Ley Orgánica de Empresas Publicas regula a los servidores de las empresas públicas y supletoriamente el Código de trabajo.

#### **4.1.13. Empleador**

“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador 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 y a través de un contrato de

trabajo. El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica”<sup>31</sup>.

El empleador como persona o entidad de cualquier clase por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, a cambio de lo cual paga una remuneración al trabajador, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito. El empleador es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario

“Patrono, empresario o dador de trabajo. Persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u oren de la cual se ejecuta una obra o a quien se presta un servicio”<sup>32</sup>

Es la persona natural o jurídica, quien brinda las oportunidades de trabajo, otorgándole a quien presta sus servicios una cantidad monetaria, como pago por el producto o servicio entregado

Es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios.”<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> ANDRADE BARRERA Fernando, Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Año 2009, pág. 709

<sup>32</sup> Enciclopedia Jurídica, Dr. Espinosa Galo, Vol. I, Pág. 234 Ed. 1987

<sup>33</sup> CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002. Pág.49.

Es fácil darnos cuenta de manera inmediata que en el marco del contrato laboral, puede intervenir en calidad de empleador ya sea una persona natural o física, o una persona jurídica o abstracta, como una sociedad civil o mercantil, un entidad pública y en general cualquier tipo de persona jurídica.

#### **4.1.14. Desocupación**

“Carencia de empleo, falta de trabajo o colocación de las personas cuya subsistencia depende de la aplicación de sus medios intelectuales o manuales...”<sup>34</sup>

La desocupación es no tener que hacer algo es encontrarse sin un medio de trabajo, es decir sin una fuente de sustento para la persona, esta falta de trabajo genera otras circunstancias como el ocio o la delincuencia.

---

<sup>34</sup> Osorio, M. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales - Edición de Lujo (31 ed.). (Heliasta, Ed.)

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. Reseña Histórica del Derecho de Trabajo**

“Desde la historia, el fenómeno del trabajo se ha visto enmarcado por unas diferencias exorbitantes entre el trabajador y el patrono, por lo que hizo que los grandes centros de impulsión industrial por presión de la masa trabajadora u obrera y el nacimiento de movimientos obreros, dichas ciudades se vieran la necesidad de crear políticas que aportaran al respeto de los derechos laborales de la clase trabajadora.

Es así, como se establecieron criterios importantes a la regulación de la relación laboral en los siguientes países:

En Inglaterra entre 1825 y 1834 hubo una revuelta del sector textil y construcción, también la creación de la trade unions en 1834,

En 1760, la revolución industrial sustituyó talleres por fábricas, generalizando la compraventa de la fuerza de trabajo, la primera clase obrera. Las consecuencias de esta revolución fueron el surgimiento de los sujetos de la relación laboral: Empresa-sindicato, Empleador-empleado y capital-trabajo.

Dentro de Inglaterra también se dio el Cartismo, fue una asociación derivada de un documento suscrito en 1837 por la asociación de obreros de Londres y la gran liga del norte, denominada la carta del pueblo que buscaba la igualdad económica y social para los trabajadores.

El plan Beveridge fue una política instaurada por el gobierno inglés sobre seguridad social luego de la segunda guerra mundial.

En Francia, en medio de la revolución francesa la clase trabajadora buscaba mejores condiciones de trabajo ya que ellos no contaban con una jornada laboral, prestaciones sociales, seguridad social, una mala remuneración, prohibían el derecho de asociación, derecho de negociación sindical, derecho de huelga. La consecuencia que este trajo fue el conflicto colectivo que dio concesiones salariales, jornada de trabajo, prestaciones sociales.

En la Segunda república francesa, nace la moderna legislación laboral, el derecho al trabajo y asociación”<sup>35</sup>.

El Derecho de Trabajo como lo conocemos actualmente es un proceso muy complejo de formación y desarrollo de las relaciones laborales (prestación de servicios) a través de las etapas históricas, distinguiéndose dos tipos de trabajo que ha conocido el hombre, estos son el trabajo forzoso y el trabajo libre. Por lo

---

<sup>35</sup> 2010, 09). Reseña histórica del derecho laboral. BuenasTareas.com. Recuperado 09, 2010, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Rese%C3%B1a-Historica-Del-Derecho-Laboral/782309.html>

que debemos analizar cuál ha sido la evolución del trabajo como importante elemento social desde la Antigüedad, el Esclavismo, Feudalismo y en el Capitalismo.

El trabajo es una condición esencial del hombre, una imperiosa necesidad humana, desde la más remota antigüedad, el hombre ha trabajado. Pero el trabajo humano no siempre ha sido el mismo, cada época de la historia de la humanidad ha conocido una forma de trabajo predominante. Esto ha servido para clasificar la vida humana en varios periodos: La esclavitud, La servidumbre, el sistema corporativo y el asalariado.

Considerándose que estos cuatro periodos son suficiente para formarse una idea clara y precisa de la evolución del trabajo humano, tomando en cuenta, que la forma de trabajo prevaleciente en nuestros días y las normas jurídicas que regulan el trabajo en la actualidad son un producto de los tiempos modernos, de los modos de convivencia contemporáneos. El trabajo humano ha variado a través del tiempo. Desde su origen, el hombre conoce el trabajo.

#### **4.2.2. Breve Reseña Histórica Del Código De Trabajo en el Ecuador**

La historia del trabajo en Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas. Desde la colonia, las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como formas de explotación humana; estas

enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida especialmente de poblaciones indígenas y afrodescendientes.

Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente igual. Entre los primeros registros de organización se pueden citar la conformación de la Sociedad de Sastres de Pichincha y la Sociedad de Carpinteros instaurada en Guayaquil, en el año 1896, que pedían reducir a 9 horas la jornada laboral.

Otro hito importante fue la huelga organizada entre los años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, provincia de Guayas, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral. Para esos mismo años se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha.

Hacia 1917 el movimiento de operarios de la sastrería se organizó en Quito para reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, se entregó un pliego de peticiones, esto pese a que la legislación ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores. Siguieron a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920.



El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños

“Con la fecha 6 de octubre de 1928 se promulga la LEY DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, de capital importancia para los trabajadores en la búsqueda de sus conquistas como aspiraciones”<sup>36</sup>

Se ha dicho de esta Ley, que constituyó la base y fundamento del Derecho Laboral Ecuatoriano, ella estableció entre otras reivindicaciones, el concepto de patrón comprendiendo en la definición al Estado, así como a las Instituciones del Derecho Público. Trata acerca de los Contratos de Trabajo, de las formalidades para su suscripción, como a todos los aspectos que en esta materia son exigibles y requeridos para que como tales, surtan los efectos legales pertinentes.

Novedoso es el aspecto relacionado con la exclusión de esta Ley del Trabajo Agrícola, doméstico y a domicilio, considerando que estas actividades, deben mantener una independencia y reglarse a través de normas concretas y específicas. Se puntualiza al mismo tiempo otras garantías de carácter laboral en beneficio de la clase obrera del país, que han servido de punto de partida para armonizarlas con los actuales requerimientos que demanda una Legislación Laboral actualizada y moderna.

---

<sup>36</sup> Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001. Pág. 130

Para esta misma fecha, se cuanta con la “LEY DE DURACION MAXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL, sustitutiva de la de 1916, expedida por el Presidente Baquerizo Moreno”<sup>37</sup>

Este cuerpo legal crea la jornada de trabajo de ocho horas diarias de labores y de cuarenta y ocho a la semana, debiendo gozar los trabajadores de descanso en sus diferentes actividades, los días domingos y festivos.

Estable por otra parte, remuneraciones de carácter adicional permitiendo el desempeño de labores nocturnas, en atención a necesidades propias e inherentes y dentro de las prevenciones contempladas por la Ley. La responsabilidad solidaria para los patronos que suceden como propietarios de una Empresa, es otro de los aspectos contenidos por esta Ley, la determinación de sanciones por violación a sus preceptos legales, así como la supe vigilancia por parte de las autoridades de trabajo de las actividades laborales, exceptuándose de sus disposiciones, los servicios no continuos, el trabajo de agentes viajeros, las funciones de los cargos de confianza y la de dirección o de vigilancia.

Para el Año 1934.- Se expide decreto, mediante el cual, tanto los empleadores como trabajadores particulares sin perjuicio a la parte de la remuneración o salario que perciben, gozan del derecho al descanso y a las tardes del sábado,

---

<sup>37</sup> Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Obra Citada. Pág. 132.

puediendo compensarse dichos periodos, por un igual en otro día de la semana, dándose así un trato similar e igualitario como los empleados públicos.

Año 1935.- En este año dicta un decreto, mediante el cual, se amplían las prerrogativas y a atribuciones concedidas a la Inspector General del Trabajo, pues lo transcendental está en que, otorga a dicha dependencia facultades jurisdiccionales mediante las cuales procede a la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Con la promulgación de este decreto, se deroga el del 13 de julio de 1926.

La fundamentación para la expedición de este último decreto se pretende justificar en la necesidad de una permanente como efectiva vigilancia en todos los centros de trabajo, como en la aplicación de leyes, tendientes a estimular el desarrollo de la producción del país, contando con la participación de patronos y trabajadores, cuya influencia debe lograrse en forma atinada e inteligente.

Año 1936.- En el transcurso de este año se producen novedades relacionadas con la expedición de derechos reformativos algunas de las leyes contenidas en la propia Legislación laboral vigente a esa fecha y tendientes a introducir algunos medicamentos con el propósito de armonizar las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Se instituyen entonces el Visto Bueno, y el Desahucio que permitan a la parte patronal dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador y el

derecho de este al pago Indemnizaciones por sus servicios prestados desahucio con el cual, el trabajador cesa asimismo en sus actividades, en definitiva, tanto con la aplicación de Visto Bueno y del Desahucio, trabajador corre el riesgo y el peligro eminente de ser separado de su trabajo cuando menos lo espera.

En el Año 1937.—Se ponen en vigencia algunos decretos; de 3 de febrero, establece que el Recurso de Apelación, concedido por el Art. 11 de la Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, comprende los autos inhibitorios y todos cuantos pongan fin a la Litis.

Decreto de 9 de marzo, se refiere al pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, para cuyo efecto dispone que se tramitaran administrativamente ante el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, cuando el Estado adeuda por tales conceptos por tales conceptos en su calidad de patrono, o ante las Autoridades del trabajo cuando dicho ministerio, en el transcurso de sesenta días no hubiera resuelto el caso sometido a su conocimiento.

Con fecha 9 de junio, se expide un nuevo decreto, que dispone el derecho de los trabajadores a JORNAL, a percibir salario íntegro el 1º. Y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre y 3 de noviembre.

Mediante decreto de 9 de noviembre se aclara el contenido y alcance del decreto No. 102 de 9 de junio 1937, al que nos referimos con anterioridad, en el sentido

que a los obreros a destajo les corresponde como salario, el promedio diario de los percibidos en los últimos cinco días de trabajo.

Año 1938.- Aparece la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, contiene normas relacionadas con la percepción de salarios tanto en el contrato individual como colectivo de trabajo. Prevé los aspectos concernientes a las contrataciones estipulando el tiempo, lugar y forma en que estos deben pagarse y la prohibición expresa en el sentido de dichos pagos se realicen mediante vales u otros documentos contables similares. Es importante el hecho que la Ley, consagra el principio de la inembargabilidad de los salarios de los trabajadores con la única acepción, para el caso del pago de pensiones alimenticias forzosas.

Además, autoriza los respectivos descuentos de los a deberes del trabajador, en beneficio del patrono, cuando tuviere deudas o créditos económicos pendientes en control de este, estableciendo declaratoria de nulidad al pretenderse mediante sesión, beneficiar económicamente a terceras personas.

Para concluir determinante no producir acción civil las deudas de los trabajadores en cantinas u otros establecimientos de igual índole o naturaleza.

Esta ley, retoma interés con el estudio del Desahucio, entre otras consideraciones estima podría utilizárselo como instrumento para interferir la libre asociación obrera. Por eso introduce normas facultando a las Autoridades de Trabajo realizar prolijas con exhaustivas investigaciones cerca de la conducta

y eficiencia del trabajador, que se pretende desahuciar, medida que utiliza el patrono con el deliberado propósito de desligar al trabajador de esta organización obrera, el Desahucio no surtirá ningún efecto legal.

También toma interés por los aspectos relacionados con la Cesación, desahucio o despido del trabajador, cuyo Visto Bueno hubiese concedido el Inspector del trabajo, dándoles el trabajo de fallos obligatorios apelantes ante el director general del trabajo, quien resolverá por el mérito de lo actuado. La resolución pondrá fin al incidente, quedando obligado el patrono al pago de las respectivas indemnizaciones mediante apremio real. La separación intempestiva del trabajador de su trabajo y de comprobarse con la intervención de Inspector de Trabajo dicha autoridad procederá a realizar la correspondiente liquidación por concepto de indemnizaciones a favor del trabajador que se hará efectiva asimismo, mediante apremio de resistirse el patrono a cumplir con esta obligación.

La intervención del Inspector de trabajo, como su actuación en todas las diligencias que se practiquen, garantiza su solvencia moral y su conducta. El lodo o mala fe en las actuaciones Inspector del trabajo será sancionada por el Director General con la cancelación del cargo.

## PROMULGACION DEL CODIGO DEL TRABAJO.

“El General Alberto Enríquez Jefe supremo de las república, expide el código de trabajo ecuatoriano, el 5 de agosto de 1938, que luego de declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgada el Registro Oficial No 78 AL 81, correspondientes del 14 al 17 de noviembre del mismo año.”<sup>38</sup>

Diferentes opiniones y criterios se han vertido al respecto, se ha dicho que el Código de Trabajo no responde a las reales exigencias de los trabajadores, no es un instrumento legal perfectamente definido y acabado, la falta de norma de procedimiento, no permite una aplicación en su verdadero sentido de las Instituciones que consagran.

Pero a pesar de estas y otras críticas que se han formulado, existen criterios favorables, se afirma que el Código de Trabajo culmina los esfuerzos de una generación arraigada a los ideales humanistas, siendo nuestro Derecho Laboral, un ente jurídico en proceso de permanente evolución.

La primera codificación, correspondiente al 4 de septiembre de 1961 contiene veinte siete decretos reformativos y dos resoluciones interpretativas, la segunda codificación es de siete de junio de 1971, se apoyó en ocho decretos reformativos, la tercera de trece de noviembre de 1986, se sustenta en

---

<sup>38</sup> Datos obtenidos del Código de Trabajo. Octubre 2009. Ediciones legales. Parte Introductoria.

cincuenta decretos reformativos y tres resoluciones de la Corte Suprema De Justicia

Si bien es cierto que el Código del Trabajo se nutrió en lo positivo de la legislación Laboral Juliana y Postjuliana que introdujeron cambios e innovaciones en el DERECHO LABORAL ECUATORIANO, sin embargo su aplicación y efectividad respondió a esos anhelos que, inspirados como decíamos en el movimiento patriótico del 9 de julio de 1925, incentivo en la clase obrera el reclamo de sus derechos.

#### **4.2.3. El Despido Intempestivo en el Ecuador**

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido intempestivo y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la Ley.

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

El despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice



al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

También se lo conceptúa el común de la gente, yo incluido, entendemos el despido intempestivo como la separación unilateral, arbitraria, ilegal, de una persona de su fuente de trabajo; situación que no es exactamente la que viven miles de ciudadanos, quienes quedaron cesantes a consecuencia de lo decidido en la última consulta popular, que declaró fuera de ley el funcionamiento de casinos y salas de juego. Es decir, el soberano decidió, a instancias del gobernante, suprimir una actividad que venía siendo legal, pero que algunos consideraban perjudicial para la sociedad. Y los empresarios de esos negocios del juego y el azar han tenido que cerrar sus locales, no por su voluntad sino por acatamiento de la ley. Pregunto entonces, ¿cabe la figura del despido intempestivo? ¿Debe indemnizar el patrono a servidores que otros dejaron sin trabajo? ¿Quién reorienta la actividad productiva del empresario a quien de la noche a la mañana le cerraron el negocio? Son preguntas que ameritan respuesta por parte de las instancias competentes, porque de lo contrario queda una incómoda sensación de injusticia y miles de personas perjudicadas: unas sin sus trabajos y otras sin sus empresas. ¿Alguien gana con este tipo de decisiones?

Hay despido intempestivo cuando el empleador, por su propia cuenta, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador sin existir justa causa; o cuando, habiéndola, no observa el procedimiento establecido en la ley para despedirlo, es decir no obtiene el visto bueno.

El problema del despido surge debido a las constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, a los principios de estabilidad que tiene el trabajador entendida como el derecho a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, en virtud de este despido, el Estado, sus autoridades no protegen o no cumplen con los mandatos de la Constitución y el Código del Trabajo.

En sentido jurídico, la esencia del despido está en la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo. Más la voluntad por sí sola no puede tener por sí sola trascendencia jurídica y para que el despido pueda merecer la conceptualización de tal, es necesario que vaya seguido del cese del trabajador en la empresa. En otro caso sus efectos son solamente los del preaviso, que constituye un mero enunciado del despido, propiamente dicho

Por consiguiente, toda cesación definitiva en el trabajo, acordada por el patrono, puede calificarse de despido, en sentido estricto; y así, equivale al despido la suspensión por tiempo indefinido, y la cesación de trabajo sin compromiso de reanudarla en determinada oportunidad. Por el contrario, no puede hablarse de despido la cesación de trabajo de vida a jubilación, pues en el primer caso se trata de la aplicación de preceptos que están establecidos en beneficio del

trabajador en el segundo caso se trata de cumplimientos de horarios que, así mismo, benefician a la parte obrera para la existencia del despido es necesario que existan un disenso unilateral, consiste en una declaración de voluntad dirigida y comunicada a la otra parte contratante

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. ANÁLISIS JURÍDICO DE PRINCIPIOS Y DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES.**

“Art. 6.- Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución. La nacionalidad ecuatoriana es el vínculo jurídico político de las personas con el Estado, Sin perjuicio de su pertenencia a alguna de las nacionalidades indígenas que coexisten en el Ecuador plurinacional.

La nacionalidad ecuatoriana se obtendrá por nacimiento o por naturalización y no se perderá por el matrimonio o su disolución, ni por la adquisición de otra nacionalidad.”<sup>39</sup>

En primer lugar tenemos la APLICACION TERRITORIAL, la cual nos especifica que las normas dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, deberán ser acogidas y aplicadas dentro de territorio nacional, tanto para las y los ecuatorianos como para los extranjeros residentes en nuestro país, esto es de vital importancia ya que se garantiza igualdad de condiciones para todos los trabajadores sin discriminación de nacionalidad, origen o ubicación geográfica;

---

<sup>39</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía...”<sup>40</sup>.

De la cita anterior se deduce que **el principio de no discriminación**, se encuentra normado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución, este

---

<sup>40</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

principio prohíbe que en nuestra sociedad se limiten los derechos y oportunidades de las personas basados en parámetros que tomen como referencia el origen, raza, sexo identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física, o de cualquier índole. Así, en el caso específico del derecho laboral, este principio se refleja en la igualdad de oportunidades para trabajar sin discriminación

Al tenor de la mencionada norma legal, **la igualdad**, surge como un principio por el cual todas las personas debemos ser tratados en las mismas condiciones no solo en el ejercicio de los derechos sino además en el cumplimiento de los deberes y obligaciones y además en el acceso a oportunidades

La igualdad está ligada a través de la historia con el alma, el espíritu o la razón, misma que en todo caso, de ningún modo contraviene la realidad natural de desigualdad, pues, parte de la manifestación de aquella dignidad es el respeto por la vida y por la individualidad de cada ser: todos los seres humanos somos iguales en dignidad y merecemos igual respeto, no obstante todas las personas somos diferentes con características físicas específicas sobre las cuales construimos nuestras identidades individuales

La norma legal señala además la obligación del Estado, de aplicar acciones afirmativas en beneficio de quienes se encuentren en desigualdad; y, la calidad de irrenunciabilidad de los derechos y su inalienabilidad.

Aplicando esta disposición al tema que estoy tratando, puedo decir que en cuanto a las relaciones laborales se ejerce el principio de igualdad, cuando tanto trabajadores como servidores públicos debemos ser tratados en igualdad de condiciones; situación que se ve afectada con la existencia material del despido intempestivo; que es una decisión unilateral y la relación laboral es bilateral por lo tanto lo dispuesto en el Código de Trabajo no está acorde con lo previsto en la Constitución.

“Art. 33.- Derecho al trabajo y Seguridad Social.- 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 y aceptado.”<sup>41</sup>

Del art. antes mencionado, se deduce que el derecho al trabajo es un derecho y un deber social determinado dentro del mundo en que vivimos, dado que implica en la situación económica del hogar. Consecuentemente el estado garantiza a los trabajadores el respeto a la dignidad así como a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable.

---

<sup>41</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Los trabajadores gozan de derechos y garantías constitucionales; pero estos derechos y garantías son permanentemente vulnerados, así se viola la dignidad de la persona trabajadora, por el empleador, éste que por muchas veces por evadir responsabilidades no cumple con el trabajador y la mejor decisión es el despido intempestivo y no cumplir con la relación laboral que es de carácter bilateral.

Es así que los empleadores deben respetar los derechos y garantías constitucionales, pues los supuestos de decisión depende que el enunciado afirmativo o determinación sobre lo que está ordenado, prohibido o permitido a determinadas personas. En el presente caso la aplicación de la figura del despido intempestivo viola las relaciones laborales, razón por la cual presentara la propuesta de reforma para que se derogue los articulo relacionados con el despido intempestivo, esto con el fin que se respeten los derechos de los trabajadores, así como los principios constitucionales, en pro de la dignidad como personas que tenemos que se nos respete los Derechos Humanos.

Pero este precepto no se cumple ya que si el trabajo es un Derecho ¿porque los despidos intempestivos?, si es un deber social porque se deja en la desocupación a muchos de los trabajadores consecuentemente a toda su familia que depende de él, como puede realizarse personalmente si no tiene un sustento económico en que apoyarse, por lo tanto ha perdido su dignidad y el derecho a una vida decorosa.



El trabajo como un derecho es fundamental de una persona porque toda persona goza de él a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. Este derecho se encuentra garantizado por el Estado, quien a través de los organismos pertinentes velara para que éstos sean cumplidos y el trabajador busque el bienestar de él y su familia.

Del Art. antes mencionado, se deduce que el derecho al trabajo es un derecho y un deber social determinado dentro del mundo en que vivimos, dado que implica en la situación económica del hogar. Consecuentemente el estado garantiza a los trabajadores el respeto a la dignidad así como a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable.

El trabajo como un derecho es fundamental de una persona porque toda persona goza de él a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. Este derecho se encuentra garantizado por el Estado, quien a través de los organismos pertinentes velara para que éstos sean cumplidos y el trabajador busque el bienestar de él y su familia.

El Art. 66 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza “el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua

potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios, en numeral 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” 16. El derecho a la libertad de contratación 17 el derecho a la liberta de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito y forzoso, salvo los que determine la ley.

De la cita expuesta se puede deducir que, el derecho a la integridad personal, refiere no sólo a una vida libre de violencia; sino de violencia en todo ámbito, por lo que la norma constitucional protege al ciudadano no sólo de la violencia física que es la que comúnmente deja marcas sino además de la violencia psíquica, psicológica, moral y sexual. El derecho a la igualdad formal y material y no a la discriminación; el derecho a la libertad e trabajo, pero muchas veces cuando el trabajador reclama sus derechos por exigir que el empleador cumpla sus derechos lo más fácil que hace el empleador es utilizar la figura del despido intempestivo, regulada en el código de trabajo, pero esta regulación que la vengo analizando nuevamente se fundamenta que debe ser derogada la figura del despido intempestivo por violar expresas disposiciones de la constitución..

“Art. 325. El Estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocerá todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión

de labores de auto sustentó y cuidado humano; y como autores sociales productivos, a todas las tragadoras y trabajadores

1. El Estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras...”<sup>42</sup>

Los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico de orden social y su protección es obligación legal del poder público; por lo tanto, se prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos, en bienestar de los mismos y de su propia familia.

El Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” <sup>43</sup>

En las labores de los trabajadores no puede existir la violación de la integridad moral, por constituir humillación, menoscabando la dignidad de la persona, la

---

<sup>42</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

<sup>43</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

cual lesiona la integridad moral, que consiste en la degradación del trabajador provocando una afectación o daño moral.

Con los despidos intempestivos, no se está impulsando el pleno empleo, como puede llegar a la eliminación del subempleo y desempleo si permanentemente muchos trabajadores son separados de sus puestos de trabajo, siendo los derechos intangibles e irrenunciables, es decir que no se los puede tocar, ni se puede renunciar, lamentablemente estos principios no se cumplen ni se protegen.

El Art. 327 establece que: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”<sup>44</sup>

La intención de crear la modalidad de actividades complementarias era eliminar las formas precarias de contratación (intermediación laboral y tercerización), pero que únicamente ha cambiado la relación de trabajador, empresa y usuaria,

---

<sup>44</sup> Constitución de la República del Ecuador

sin que se haya establecido mecanismos correctos para que se respeten los derechos de los trabajadores, especialmente a la estabilidad laboral, a una remuneración justa y derecho a la libre asociación.

Pero cuando se dan los despidos intempestivos esa relación bilateral y directa no existe violando los derechos de los trabajadores a su estabilidad e intangibilidad.

#### **4.3.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LAS DISPOSICIONES DEL DESPIDO INTEMPESTIVO**

El Código del Trabajo, establece: “Art. 2.- EL trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”<sup>45</sup>

Disposición legal que guarda cierta concordancia con lo dispuesto por nuestra Constitución de la República del Ecuador, pero no en su totalidad, puesto que el TRABAJO, es considerado por mandato constitucional, no sólo como un derecho y deber social, sino también como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía

---

<sup>45</sup> Código de Trabajo del Ecuador

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma<sup>46</sup>.

En la presente disposición se establece el pago por indemnización por despido intempestivo es decir se legaliza y se permite que los empleadores dejen sin trabajo a sus obreros contradiciendo lo previsto en la constitución.

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

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

---

<sup>46</sup> CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR ART. 181.

- 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.
- 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 veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.
- Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje...<sup>47</sup>

Como ya se había anotado anteriormente se entiende el despido intempestivo como la separación unilateral, arbitraria, ilegal, de una persona de su fuente de trabajo. El Código establece que el empleador que despidiere

---

<sup>47</sup> CODIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR

intempestivamente al trabajador debe indemnizarlo, por una parte la ley acepta que el empleador despida intempestivamente y por otra que le pague por ese despido. Pero en donde quedan los derechos del trabajador que sin ninguna causa justa es despedido en donde están las garantías del derecho al trabajo, de la estabilidad laboral, de un proceso justo, de la intangibilidad del derecho del trabajador; la constitución también prevé que la relación empleador trabajador es bilateral pero el despido intempestivo es unilateral.

“Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código”<sup>48</sup>.

El Código del Trabajo, en su Art. 189 se refiere al despido intempestivo, con ciertos vacíos jurídicos, pues no da una definición, ni determina sus características, Por lo tanto el despido intempestivo es un hecho ilegítimo que rompe la estabilidad laboral, trae consigo consecuencias jurídicas, familiares, económicas y sociales.

“Art. 192.- 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, aun cuando el cambio no implique

---

<sup>48</sup> Código De Trabajo Del Ecuador



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

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas”<sup>49</sup>.

Esta disposición, establece el cambio de ocupación laboral sin autorización del trabajador por parte del empleador como despido intempestivo, siempre que lo reclamaré el trabajador dentro de los 60 días siguientes, y para estos casos no es necesario el visto buen o del Inspector del Trabajo,

El reclamo de la indemnización por despido, y así lo ha establecido en varios fallos la Corte Nacional de Justicia. Esta norma legal prohíbe al empleador atentar contra la intangibilidad de los derechos del trabajador, estableciendo un equilibrio con respecto a la relación jurídica, al disponer que el empleador no puede ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado.

En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo, disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o

---

<sup>49</sup> Código De Trabajo Del Ecuador

afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas.

Este amparo legal que tiene el trabajador y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos.

El cambio de ocupación del trabajador para que sea válido necesita del consentimiento de éste; de otra forma, se considera un caso de despido intempestivo injustificado, con las consiguientes responsabilidades patronales tendientes a resarcir la violación del contrato mediante el pago de las indemnizaciones previstas en la ley laboral.

Esta disposición legal tampoco garantiza el derecho al reintegro laboral y a la estabilidad laboral, sino únicamente reconoce al trabajador el derecho a reclamar por despido intempestivo una indemnización; razón por la cual, muchos trabajadores no reclaman por el cambio de ocupación, porque prefieren mantener su trabajo y aceptan las disposiciones arbitrarias que les imponga el patrono o empleador; situación está, que debe ser regulada de mejor manera por nuestro Código laboral, a fin de que proteja al trabajador de estas arbitrariedades y garantice su derecho al trabajo estable y permanente, a realizarlo en un lugar seguro, a recibir una remuneración justa, a realizar las actividades para las cuales fue contratado.

#### **4.3.3. ANÁLISIS DEL MANDATO CONSTITUYENTE No. 4**

“Artículo 1.- El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado. Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.

Artículo 2.- Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente serán de obligatorio cumplimiento, en tal virtud, éste no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción administrativa.

Artículo 3.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o contradigan al presente Mandato<sup>50</sup>.

Con el objetivo expreso de racionalizar las relaciones Estados - Sindicatos y eliminar prebendas excesivas de ciertos gremios de trabajadores, en el mandato referido se incorpora el deber de revisión de los contratos colectivos celebrados por la administración pública y los gremios sindicales.

La promulgación del mandato cuatro, no fue acompañado por el diseño de un Reglamento adecuado de aplicación, lo que, previsiblemente ocasionará que al pretender eliminar los abusos de las indemnizaciones del sector público, se comentan abusos mayores.

Sin embargo como la Asamblea Nacional constituyente, no diseño un Reglamento adecuado de aplicación del Mandato No. 4, esto ocasionó que al pretender eliminar los abusos de las indemnizaciones del sector público, se comentan abusos mayores, como el desconocer la vigencia de la contratación colectiva.

Debe en todo momento respetarse el principio del debido proceso, y ajustar los procesos de revisión de la contratación colectiva a los recursos y procedimientos

---

<sup>50</sup> MANDATO CONSTITUYENTE NRO. 4

existentes en nuestro régimen laboral como la vía del Visto bueno, en el caso de que un trabajador no cumpla con su cometido.

## **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **4.4.1. Legislación Laboral de Argentina**

La reforma de la Constitución Argentina del año 1957, estableció en su artículo 14, el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario. Si bien antes de esa fecha ya se habían dictado leyes tuitivas en tal sentido, la reforma no solamente dio un respaldo doctrinal a las mismas sino que además tuvo como consecuencia un aumento de las facultades de los jueces para controlar las medidas con las que se cumplía el mandato constitucional, permitiéndoles así que en casos extremos las invalidaran, como se analizará en el punto correspondiente. “En la Argentina existió para los empleados bancarios y de compañías de seguros un régimen de estabilidad absoluto en el cual el trabajador tenía derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones hasta obtener su jubilación, salvo que hubiera un despido con justa causa. Este sistema fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina y luego fue derogado. El régimen vigente para la generalidad de los trabajadores, y que tiene como antecedente principal la ley 11.729 del año 1932 es el de la estabilidad relativa, esto es que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización. La excepción son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta que se analiza en el punto correspondiente”<sup>51</sup> .

---

<sup>51</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki>

## Estabilidad por el ejercicio de actividad sindical

“Gozan de estabilidad gremial los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares que ejercen sus funciones en el lugar de trabajo así como los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos (art. 50 y 51 ley 23.551)”<sup>52</sup>.

“El mismo beneficio rige por seis meses para quienes se postulan para un cargo de representación sindical. Los trabajadores con estabilidad gremial sólo pueden ser despedidos si se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa. Si el despido no cumple estas condiciones el afectado puede demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar sanciones conminatorias al empleador que no cumpliera con la decisión firme. El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir además de

---

<sup>52</sup> Ley de Asociaciones Sindicales – ley Nro.23.551

indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el aporte de un año más de remuneraciones (Art. 52 ley 23.551)”<sup>53</sup>

De los contenidos expuestos, se desprende que la Legislación Argentina, reconoce en materia laboral la estabilidad relativa, esto es, que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización, salvo ciertas excepciones previstas en la ley, como la prohibición del despido para los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta, en la cual la ley dispone que, “los trabajadores con estabilidad gremial sólo pueden ser despedidos si se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa.

Si el despido no cumple estas condiciones el afectado puede demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial”<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> LÓPEZ, GUILLERMO A.F., Estabilidad y tutela sindical en la ley 23.551, en Derecho de Trabajo, Buenos Aires, Editorial La Ley S.A. 1988. Pág. 1717.

<sup>54</sup> OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador.- Cuarta Edición.-ISBN.- Cuenca 1994. Pág. 67



#### **4.4.2. Legislación Laboral de Colombia**

“Cuando un trabajador que hubiere cumplido diez años de servicios continuos y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que gozaba antes y el pago de los salarios dejados de percibir o, en su caso, una indemnización en dinero. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias, y si, de esta apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar en su lugar el pago de la indemnización”<sup>55</sup>.

En este caso, la Corte Suprema ha resuelto que en “caso de no incorporación del trabajador por impedirlo el patrono, tendrá derecho a reclamar los daños y perjuicios que el incumplimiento del empleador le ocasionare.”<sup>56</sup>

#### **4.4.3. Legislación Laboral de España**

Según nos da a conocer el tratadista Eugenio Pérez Botija refiriéndose al régimen legal del despido en España, dice: “si este se apoya en alguna causa señalada por la ley, el despido es justo o como también se lo llama procedente; caso contrario, se tratara de un despido injusto o improcedente.

---

<sup>55</sup> ORTEGA TORRES, Jorge.- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. -10ª. Edición. Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1976. Pág. 38

<sup>56</sup> CONSTAIN, Miguel.- Jurisprudencia del Trabajo. Tomo III. Editorial Temis, Bogotá 1975. Pág. 388.

La consecuencia práctica de interés, consiste en que el trabajador no tendrá derecho a indemnización en los casos de despido justo, pero en caso de que el despido sea declarado "no procedente" por parte de la Magistratura, el trabajador tendrá la opción de reclamar la indemnización cuyo importe máximo es el sueldo o jornal de un año, o, a ser readmitido en la empresa siempre y cuando cuente con más de cincuenta trabajadores; más en caso de no ser reincorporado puede reemplazarse esta situación con una indemnización complementaria de hasta cuatro años"<sup>57</sup>

#### **4.4.4. Legislación Laboral de México**

El tratadista Alberto Trueba Urbina, sobre la legislación laboral de México, señala: "el empleador que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato mediante su reincorporación al puesto de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, existiendo casos en los cuales el empleador queda eximido de reinstalar al trabajador con el pago de una indemnización variable, casos de excepción que se refieren entre otras a las circunstancias de ser un trabajador de confianza, que el prestador de servicios tenga menos de un año de labores, que se trate de un trabajador eventual, etc., sin embargo, la Suprema Corte del País, ha resuelto que la reinstalación de los trabajadores en el puesto de trabajo es una obligación de hacer y su ejecución forzosa es imposible, por lo que un

---

<sup>57</sup> PÉREZ BOTIJA, Eugenio.- Curso de Derecho del Trabajo, Sexta Edición. Editorial Tecnos S.A., Madrid-España 1960. Pág. 291

empleador puede negarse a cumplir la obligación pagando al trabajador daños y perjuicios<sup>58</sup> .

Dentro del análisis de la legislación comparada se puede establecer que en la Constitución de la República de Argentina se ha previsto el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario. Así también se denota que la institución de la estabilidad en un sentido propio ha sido garantizada solamente en beneficio de los empleados bancarios, los de las compañías de seguros, así como para las de capital y ahorro para la vivienda familiar. Da a conocer además que en caso de que un trabajador de las entidades antes mencionadas hubiere sido despedido injustificadamente, este tiene que ser reincorporado a su puesto de trabajo, y en caso de que tal reincorporación no se dé, el empleador deberá pagarle las remuneraciones normales hasta que le alcance al empleador el derecho a la jubilación

En la legislación colombiana la ley ha previsto que el trabajador que haya cumplido más de 10 años de trabajos continuos y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que gozaba antes y el pago de los salarios dejados de percibir o, en su caso, una indemnización en dinero

---

<sup>58</sup>TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. Edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1975. Pág. 297

En la legislación laboral española se ha previsto el despido injusto o improcedente, puede demandar cobrar una indemnización y ser reintegrado a su puesto de trabajo.

Y por último dentro de la legislación mexicana se ha previsto que el empleador que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato mediante su reincorporación al puesto de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Como se puede observar en las legislaciones citadas se protegen los derechos de los trabajadores, no así en el Ecuador cuando un trabajador demanda por despido intempestivo ante el juez de trabajo se demanda la indemnización por despido intempestivo mas no por el reintegro al trabajo.

El despido intempestivo es una figura jurídica injusta utilizada por el empleador para dar por terminado anticipadamente el contrato de trabajo pactado con un trabajador, este despido se realiza sin causa legal establecida y violentando el procedimiento establecido en la Ley para la terminación del contrato individual de trabajo.

Mediante esta acción el empleador separa al trabajador de la relación laboral afectando su estabilidad y dejándolo en el desempleo.

La ley para en algo resarcir esta decisión unilateral de poner fin a la relación contractual fija una compensación o indemnización económica obligatoria para el empleador, perfeccionándose el despido ilegal del trabajador.

Este hecho relatado constituye un atropello hacia los derechos del trabajador, e incide directamente en su entorno social y familiar. Razón por la cual pretendo con la propuesta de reforma que se deroguen los artículos del despido intempestivo.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

Debido a la naturaleza del tema de investigación, la metodología que apliqué en este trabajo es la siguiente:

### **5.1. Materiales utilizados**

Este trabajo se fundamentó de manera documental, bibliográfica y de campo. Como se trata de una investigación de carácter jurídico utilicé textos y material relacionados con el derecho laboral, desde el punto de vista dogmático, científico y jurídico; así como de bibliografía relacionada al problema a indagar.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que en cuanto al marco conceptual lo elabore con la ayuda de los diccionarios y consulta de Autores.

### **5.2. MÉTODOS**

Es preciso indicar que para la ejecución de la presente tesis me apoyé de los distintos métodos y técnicas que la investigación científica proporciona; así para la revisión de la literatura, me apoye en los referentes doctrinarios y legales, que me ayudarán a comprender en mejor forma el problema a investigar.

### **MÉTODO CIENTÍFICO.-**

Se utilizó como punto de partida para el desarrollo de la tesis de manera lógica y secuencial por medio de la observación directa de las condiciones en las cuales se ejecutaron las actividades.

### **MÉTODO INDUCTIVO.-**

Me apoyé en el método inductivo, ya que realice la investigación basándome en los hechos particulares, para llegar a las Leyes y su aplicación en la verdadera justicia

### **MÉTODO DEDUCTIVO.-**

Me ayudo a realizar un estudio de los hechos, cambios y transformaciones que se han generado en la Ley, para llegar a establecer las conclusiones recomendaciones y propuesta de reforma.

## **5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.**

Dentro de las técnicas que utilice para concretar esta investigación son:

Encuestas.- Con esta técnica realce encuestas a un universo de 30 profesionales del derecho.

Entrevistas.- Realice entrevistas a 5 magistrados. Del distrito judicial de El Oro; quienes con sus respuestas me permiten fundamentar aún más mi trabajo de investigación.



## 6. RESULTADOS

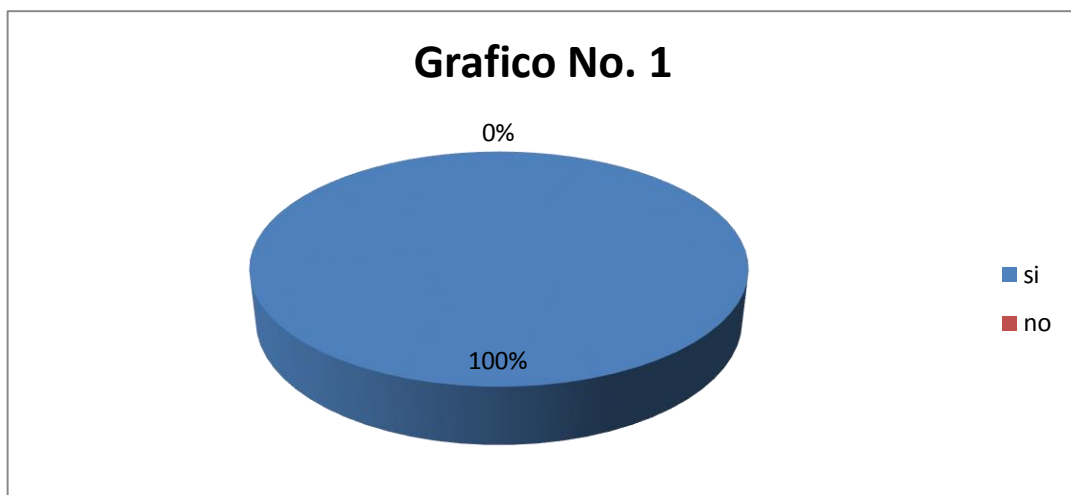
### 6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas

**Primera pregunta:** ¿Conoce Usted, sobre los derechos de intangibilidad y estabilidad laboral los trabajadores contemplados en la constitución de la república?

**CUADRO N° 1**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100 %
NO		
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional  
Autora: Bertha Natividad Riofrio Encarnación



## INTERPRETACIÓN

En cuanto a la primera pregunta, de un universo de treinta encuestados, que corresponde al 100%, todos manifiestan que si conocen sobre los derechos de intangibilidad y estabilidad laboral.

## ANÁLISIS

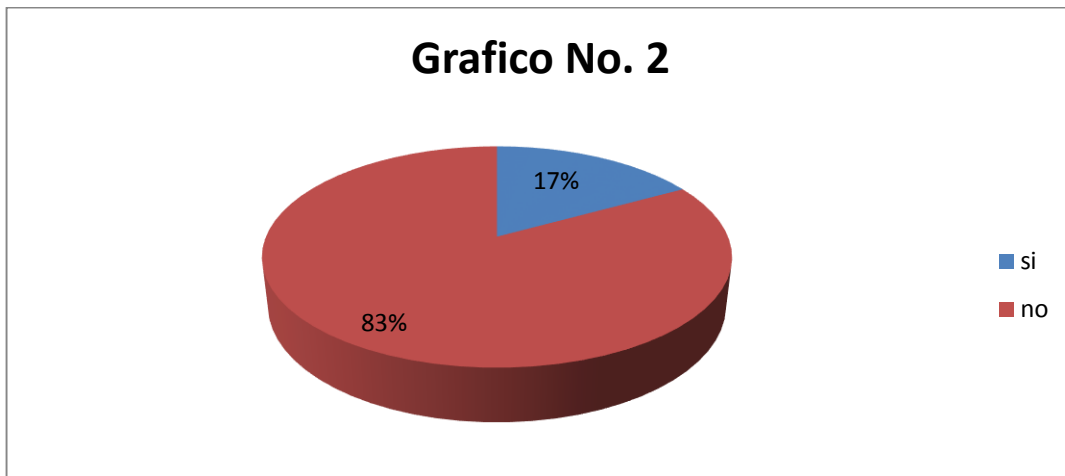
Coincido con el criterio de los encuestados ya que siendo profesionales del derecho conocen y deben conocer de las normas previstas tanto en la constitución como en el código de trabajo.

**Segunda pregunta:** ¿Considera que el monto económico por las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente?

**CUADRO N° 2**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	17 %
NO	25	83%
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional  
Autora: Bertha Natividad Riofrio Encarnación



### **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a la segunda pregunta, de un universo de treinta encuestados, cinco que corresponde al 17%, manifiestan que la indemnización que recibe el trabajador por la aplicación de la figura del despido intempestivo por parte del patrono, es la adecuada, y que soluciona la situación económica y social del trabajador, mientras que veinticinco encuestados que representan el 83%, manifiestan que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente ?

### **ANÁLISIS**

Coincido con el criterio de la mayoría de los encuestados ya que los montos económicos que reciben el trabajador por indemnización al habersele aplicado la figura del despido intempestivo por parte del empleador, no son las adecuadas por cuanto su valor es mínimo lo que no le alcanza al trabajador para mantenerse

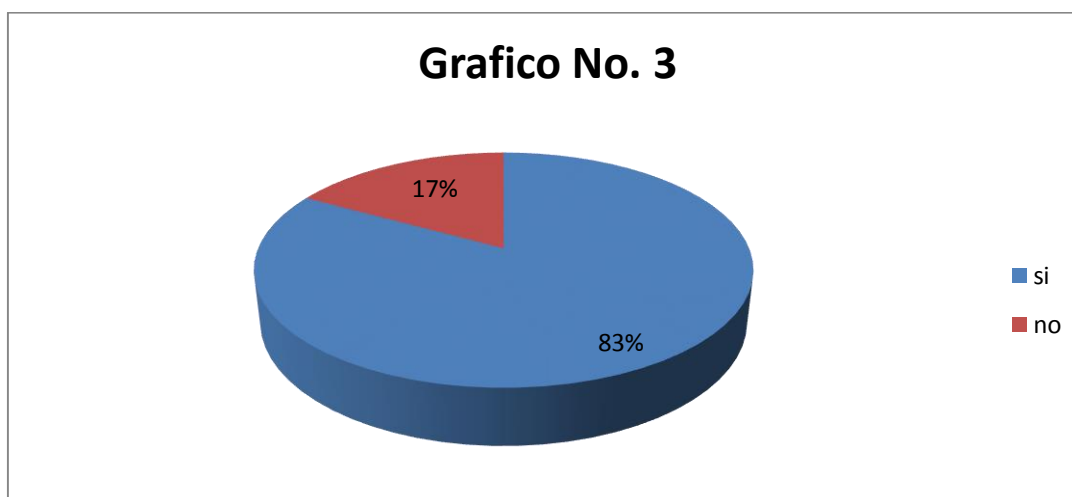
el y su familia, por lo que no soluciona la situación económica y social del trabajador.

**Tercera pregunta:** ¿considera Usted, que existen contradicciones entre los principios de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones referentes al despido intempestivo?

**CUADRO N° 3**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	83 %
NO	5	17%
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional  
Autora: Bertha Natividad Riofrio Encarnación



### **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a la tercera pregunta, de un universo de treinta encuestados, veinticinco que corresponde al 83%, manifiestan que existen contradicciones

entre los principios de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones referentes al despido intempestivo, mientras que cinco de los encuestados que representan el 17%, manifiestan que no existen contradicciones. Ya que la figura del despido intempestivo está legalmente regulada.

## **ANÁLISIS**

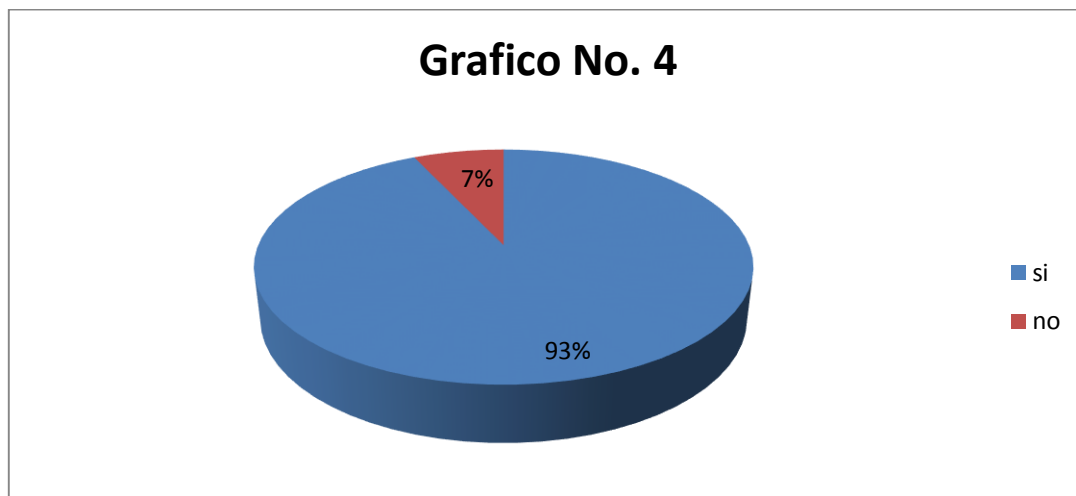
El despido intempestivo vulnera los principios y derechos constitucionales, como podría el trabajador que ha sido despedido desarrollar sus labores, su sustento personal y familiar, otra de las contradicciones es como el estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo si se permite la aplicación de la figura jurídica del despido intempestivo.

**Cuarta Pregunta:** ¿Cree Usted, que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley ?.

**CUADRO N° 4**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	93 %
NO	2	7%
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional  
Autora: Bertha Natividad Riofrio Encarnación



### **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a la cuarta pregunta, de un universo de treinta encuestados, veintiocho que corresponde al 93%, manifiestan que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley, mientras que dos de los encuestados que representan el 7%, manifiestan que las indemnizaciones por despido intempestivo deben no deben ser mejoradas en nuestra ley puestos que están debidamente reguladas y son lo suficientemente acordes con la realidad.

### **ANÁLISIS**

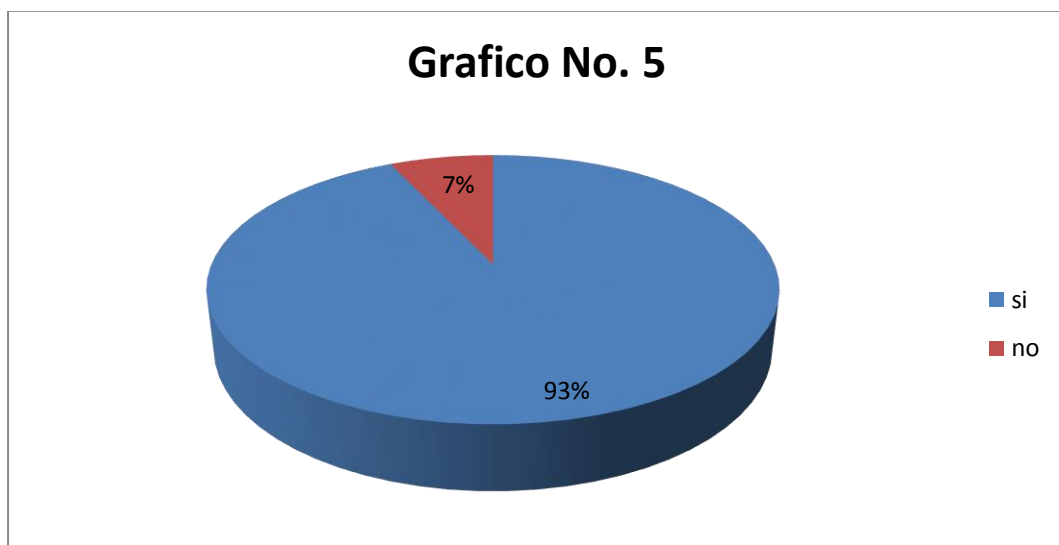
Coincido plenamente con la mayoría de los encuestados quienes manifiestan que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley, como es conocido por todos que las indemnizaciones apenas les alcanza para poder sobrevivir uno a lo mucho dos meses, pues en el Ecuador no es que lo despiden de un puesto de trabajo y al otro día ya tiene trabajo.

**Quinta Pregunta:** ¿Considera Usted, que lo dispuesto en el código de trabajo en lo referente a la figura del despido intempestivo está acorde con los principios y derechos del trabajo establecidos en la constitución?

**CUADRO N° 5**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	7 %
NO	28	93%
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional  
Autora: Bertha Natividad Riofrio Encarnación



## INTERPRETACIÓN

En cuanto a la quinta pregunta, de un universo de treinta encuestados, veintiocho que corresponde al 93%, manifiestan que lo dispuesto en el código de trabajo en

lo referente a la figura del despido intempestivo no está acorde con los principios y derechos del trabajo establecidos en la constitución, ya que con la aplicación del despido intempestivo se viola los derechos de intangibilidad y estabilidad laboral, el derecho al buen vivir, mientras que dos encuestados que representan el 7%, manifiestan que las normas del código de trabajo si están acordes con la constitución..

## **ANÁLISIS**

Con la aplicación del despido intempestivo por parte de los patronos sean estos públicos o privados se viola el derecho a la estabilidad laboral, el derecho de intangibilidad, el derecho al buen vivir, el desarrollo pleno del individuo, el trabajador pierde el sustento económico, ya que la indemnización que recibe no le alcanza para mantenerse el y su familia, con el despido como puede garantizarse a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad.

**Sexta pregunta. ¿Considera que el despido intempestivo a un trabajador atenta contra el régimen del buen vivir y la estabilidad laboral?**

**CUADRO N° 6**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100 %
NO		
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional  
 Autora: Bertha Natividad Riofrio Encarnación





**INTERPRETACIÓN:**

Como se puede notar del cuadro y grafico número 6, los treinta encuestados que corresponden al 100%, Considera que el despido intempestivo a un trabajador atenta contra el régimen del buen vivir y la estabilidad laboral

**ANÁLISIS**

Coincidió con las respuestas de los encuestados, puesto que la aplicación de la figura del despido intempestivo si afecta los derechos de los trabajadores y atenta con el régimen del buen vivir, como puede un trabajador que ha quedado sin su fuente de trabajo mantener a su familia,

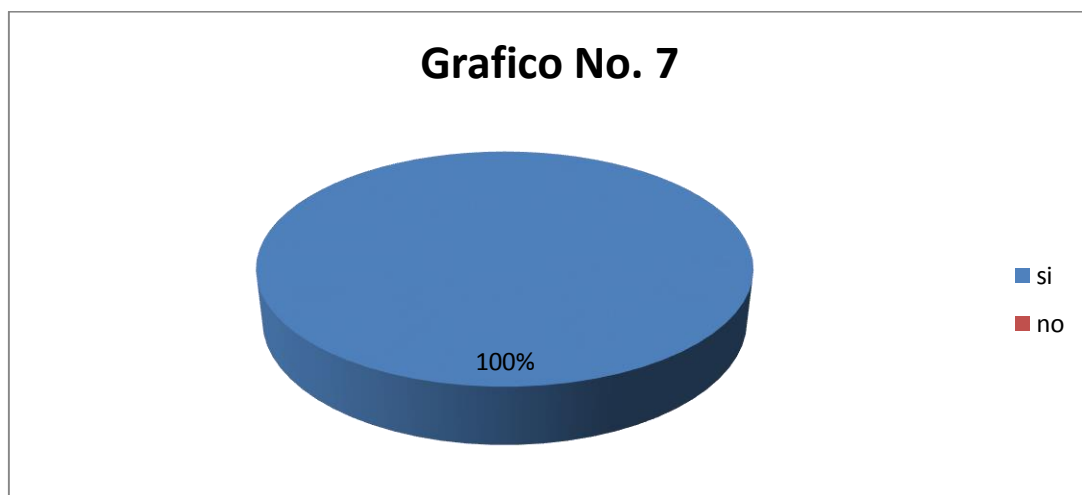
**Séptima Pregunta:** ¿considera Usted, que se debe realizar una reformar al Código del Trabajo, para mejorar las indemnizaciones a los trabajadores o que

a su vez al comprobarse el despido injustificadamente el trabajador se reintegre a su trabajo?

**CUADRO N° 7**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100 %
NO		
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional  
Autora: Bertha Natividad Riofrio Encarnación



## **INTERPRETACIÓN**

En cuanto a la quinta pregunta, de un universo de treinta encuestados, todos los encuestados que corresponde al 100%, manifiestan que se hace necesaria una reforma al Código de Trabajo, para que se mejoren el monto económico de las indemnizaciones o as u vez, si se comprobare el despido injustificadamente se

lo reintegre al trabajo, protegiéndose de esta manera los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

## **ANÁLISIS**

A través de la investigación se ha fundamentado y demostrado que existe contradicción entre las normas establecidos en el código de trabajo en cuanto a la figura jurídica del despido intempestivo y los principios y derechos establecidos en la constitución de la república, razón por la cual se hace necesaria una reforma al respecto para se mejoren las indemnizaciones o a su vez se lo reintegre al trabajo al trabajador que hubiere sido despedido injustificadamente para de esta manera proteger el derecho a la estabilidad laboral consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. Verificación de objetivos**

Dentro de la presente investigación se planteó la realización de cuatro objetivos un objetivo general y tres objetivos específicos, lo cuales son.

#### **OBJETIVO GENERAL**

**- Realizar un estudio analítico, jurídico, y crítico respecto a la violación de los principios constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.**

El objetivo general se ha verificado favorablemente por cuanto a través del marco conceptual se analiza conceptos cómo, la intangibilidad de los derechos del trabajador, la irrenunciabilidad, el empleador, el trabajo el trabajador, las indemnizaciones, garantías constitucionales, el respeto a la dignidad, una vida decorosa y remuneraciones. Para lo cual se analizan los derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores, el derecho al buen vivir.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- **Determinar la violación de los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores por parte del empleador.**

El primer objetivo específico se verifica positivamente, por cuanto en la revisión del marco jurídico se analizan en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código del Trabajo los derechos de los trabajadores, y la violación de principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, Esto se corrobora con la aplicación de la encuesta en la primera pregunta el 100%, de los encuestados, conocen sobre los derechos de intangibilidad e irrenunciabilidad e los derechos de los trabajadores y en la segunda pregunta el 93% de las personas consideran que la aplicación de la figura del despido intempestivo viola los derechos de los trabajadores previstos y garantizados en la constitución,

- **Determinar que existen contradicciones entre los principios de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones referentes al despido intempestivo.**

El segundo objetivo específico se verifica en su totalidad, ya que en la revisión de literatura se hace un análisis doctrinario y jurídico sobre las contradicciones existentes entre el Código de trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, tal es el caso que mientras la Constitución garantiza los derechos del

trabajador cuando dice que son irrenunciables e intangibles, que el derecho al trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía y por otro lado el código de trabajo se permite la aplicación de la figura del despido intempestivo.

Esto también se corrobora con la aplicación de la encuesta en la tercera pregunta el 83%, manifiestan que existen contradicciones entre los principios de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones referentes al despido intempestivo

**- Realizar una propuesta de reforma legal a fin de que se reforme la disposiciones del Código de trabajo referentes al despido intempestivo a fin de proteger los derechos de los trabajadores.**

El tercer y último objetivo específico se verifica positivamente, ya que en la parte final como propuesta de reforma, se plantea la reforma de los artículos referentes al despido intempestivo por parte del empleador.

Esto se fundamenta con el análisis crítico jurídico del código de trabajo referente a la figura del despido intempestivo. Se corrobora también con la aplicación de la encuesta en la sexta pregunta el 100% de los encuestados manifiestan que se debe realizar una reformar al código trabajo los artículos que se refieren al despido intempestivo.

## **7.2. Contrastación de hipótesis**

- **Las disposiciones de Código de Trabajo violan los principios constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.**

La hipótesis planteada se contrasta favorablemente, siendo positiva por cuanto a través del estudio del marco jurídico se estableció la violación de los principios constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en la aplicación de la encuesta, en la segunda pregunta el 93% de las personas consideran que la aplicación de la figura del despido intempestivo viola los derechos de los trabajadores previstos y garantizados en la constitución.

## **7.3. Fundamentación Jurídica que sustenta la propuesta de reforma.**

Con los despidos de los trabajadores Ecuatorianos se está violando la ley laboral por lo que es necesario la reforma jurídica al Código de trabajo para que se pague una mejor remuneración y se dé la estabilidad de los trabajadores en el área laboral Ecuatoriano para frenar y terminar con tantas injusticias y violaciones al código laboral.

Esta injusticia social atenta contra los Derechos Humanos y el derecho irrenunciable del trabajador Ecuatoriano que debe ser objeto de consideraciones

en la comunidad o sociedad a la que pertenece ya que es un ente productor y protagonista del desarrollo de todo país.

El despido intempestivo sin justificación legal además de dejar al trabajador sin plaza de trabajo fomenta el desempleo y el aumento de la delincuencia dejando a cientos de familias sin su alimentación básica y desprovista de todo desarrollo social y económico.

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

Entendemos el despido intempestivo como la separación unilateral, arbitraria, ilegal, de una persona de su fuente de trabajo

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

Las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en los artículos 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503 del Código laboral.

Art. 179.- indemnización por no recibir al trabajador.- si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad,



estar obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

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

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

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 veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

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

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger

entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

Art. 192.- 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, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>59</sup>

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios

---

<sup>59</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33

rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre “El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”<sup>60</sup>; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le permita subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles.

Con la presente propuesta de reforma vendría a solucionar estos problemas sociales y jurídicos con el obrero Ecuatoriano y además se procederá a arbitrar medidas pre-cautelarías para que no se realicen despidos intempestivos masivos y para evitar que muchos trabajadores emigren por la falta de fuentes de trabajo y evitar la pobreza social en el país.

---

<sup>60</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

## 8. CONCLUSIONES

Una vez realizado el estudio y el análisis jurídico de esta tesis que recoge importantes criterios de los profesionales del derecho, y fundamentada en la investigación bibliográfica y de campo, en torno a los objetivos y la hipótesis planteada, he llegado a las siguientes conclusiones

Primera: Que, con la aplicación de la figura del despido intempestivo por parte del patrono en contra del trabajador se violenta los derechos de intangibilidad y estabilidad laboral previstos en la constitución de la republica'

Segunda: Que existen contradicciones entre los principios de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones referentes al despido intempestivo.

Tercera: Que el pago económico por indemnizaciones al aplicar el despido intempestivo por parte del empleador previsto en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente.

Cuarta: Que lo dispuesto en el código de trabajo En lo referente a la figura del despido intempestivo no está acorde con los principios y derechos del trabajo establecidos en la constitución,

Quinta: Que, que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley, para que por lo menos el trabajador pueda subsistir hasta que encuentre trabajo

Sexta: Que al aplicar la figura del despido intempestivo por parte del empleador a un trabajador atenta contra el régimen del buen vivir y la estabilidad laboral, por cuanto se lo deja en la desocupación.

Sexta. Que se debe hacer necesario reformar al código trabajo para mejorar el monto económico de las indemnizaciones cuando el empleador despida intempestivamente al trabajador para proteger el derecho a la estabilidad laboral.

## **9. RECOMENDACIONES**

Primera: que los colegios de abogados dicten seminarios referentes a los principios y derechos de los trabajadores establecidos en la constitución de la República. Para que los trabajadores puedan exigir el respeto a sus derechos.

Segunda: que los empleadores tanto públicos como privados respeten la estabilidad laboral de sus trabajadores, si el caso amerita de separación tiene la figura del visto bueno.

Tercera: el Estado garantice los derechos estabilidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, cumpliendo y haciendo cumplir la ley.

Cuarta: a la Asamblea Nacional crear normas acordes con lo estipulado en la constitución. Para proteger los derechos de los trabajadores

Quinta: Al Ministerio de Relaciones Laborales, establezca políticas para prevenir los despidos intempestivos, en protección del derecho de estabilidad de los trabajadores.

Séptima: A la Asamblea Nacional acoja la presente reforma al Código de Trabajo, en concordancia con la Constitución para garantizar los derechos de los trabajadores.

## **9.1. Propuesta de Reforma Jurídica**

### ASAMBLEA NACIONAL

#### CONSIDERANDO

Que el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza 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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Art. 66 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador expresa: “el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás” el numeral 17 el derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso salvo los casos que determine la ley.

Que el Art. 66 numeral 17 de la constitución de la República del Ecuador expresa “el derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso salvo los casos que determine la ley.

Que el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador expresa “que el estado garantizara 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.

Que el art. 326 que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

El estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

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

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

Que el art. 327 manifiesta que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa....” Pero como todos conocemos la aplicación del despido intempestivo es una decisión unilateral por lo tanto se viola lo dispuesto en la constitución.

En uso de las facultades que le otorga el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

## LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art.1. Refórmese el artículo 188, del Código de Trabajo el mismo que dice:

“Art. 188.- Del Despido Intempestivo.- Despido intempestivo, es la ruptura de la relación laboral en forma unilateral por parte del empleador;

La indemnización por despido intempestivo será calculada de acuerdo al tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Tendrá derecho a tres remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general por cada año de servicio; sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185, de este Código.

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

ARTÍCULO FINAL: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial. Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 05 días del mes de Agosto del 2014

f. LA PRESIDENTA

f. EL SECRETARIO

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- CODIGO DE LA NINEZ Y ADOLESCENCIA, Corporación de Estudios y Publicaciones, Vigente.
- Código orgánico de la niñez y adolescencia
- CODIGO ORGANICO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Art. 11 Edición 2010; Pág. 464
- Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente 2008, pág. 38
- DECLARACION DE DERECHOS DEL NINO, Declaración de Ginebra, [www.un.org](http://www.un.org)
- Definición del Diccionario “Nueva Enciclopedia cultural”. Edit. Sopena. Barcelona. España. 1995.
- DICCIONARIO JURIDICO EDUCATIVO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Edición 2008 Editorial Ámbar.
- Diccionario Jurídico Educativo Pag. 235 Editorial Anbar
- FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. Derechos de las Personas. GRIJLEY, 8va edición. Lima 2001. p. 36
- FLORES, Marcelo, Temas sobre protección a los derechos en la infancia y la adolescencia, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 2006, pág. 41.
- García Méndez, Emilio: “Derecho de la infancia-adolescencia en América latina”. Bs. As. Ed. Foun-Pacis. 2º edición. 1995/6. Pág. 67
- <http://definicion.de/adolescencia/>
- <http://definicion.de/corresponsabilidad/#ixzz31MH9ikta>

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Adolescencia>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_a\\_la\\_igualdad](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_a_la_igualdad)
- <http://www.equipopueblo.org.mx/descargas/folletospdf/igualdadweb.pdf>
- La Convención de los derechos del niño Art.1 Recorte Revista Vistazo, Edición Junio del 2012.
- SÁNCHEZ CORDERO, Olga, El Principio de Interés Superior de la Infancia, en las Decisiones Judiciales, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2006, pág. 21.
- TORRES VASQUEZ, Anibal. Ob. cit, p. 427.
- TORRES, María Emilia, Derechos de los Niños y Adolescentes, Editorial Nacional, Caracas-Venezuela, 2004, pág. 32.

## 11. ANEXOS Proyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA

***“NECESIDAD DE REFORMAR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO, REFERENTES AL DESPIDO INTEMPESTIVO, YA QUE VIOLA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.”***

Proyecto previo a optar el  
Grado de Abogada.

**AUTORA:**

**BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION**

LOJA – ECUADOR

2014

## **1. TEMA**

***NECESIDAD DE REFORMAR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE TRABAJO, REFERENTES AL DESPIDO IMTEMPESTIVO, YA QUE VIOLA LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.”***

## **2. PROBLEMATIZACION**

Siendo el Ecuador un Estado Constitucional de derecho y Justicia Social, con una Constitución demasiado garantista, sin embargo estos preceptos no se cumplen siendo permanentemente violados por los empleadores, inclusive por el mismo Estado, quienes violan los principios establecidos en la Constitución como son los de Intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos, así tenemos un alto porcentaje de despidos intempestivos dados por parte de los empleadores privados, por las empresas públicas y por parte de las instituciones del Estado, que no solamente lo hacen en contra de los trabajadores sino también en contra de los servidores públicos tal es el caso de los funcionarios públicos que fueron separados de sus puestos de trabajo a través de la aplicación del Decreto 813.

Los pagos que se les cancela por las indemnizaciones a que tienen derecho no están acordes a la realidad, por lo tanto estos trabajadores al ser despedidos y quedarse sin su fuente de sustento, ni tener en que trabajar, en poco tiempo ya no tienen los medios económicos suficientes para poder subsistir, estos trabajadores sean obreros o servidores públicos no pueden regresar a trabajar

en el sector público salvo la excepción de que reintegren los valores percibidos por la indemnización.

Esto ha generado incertidumbre y desconfianza en la administración de justicia ya que tanto trabajadores (obreros), o servidores públicos no pueden reclamar sus derechos a través de la garantía jurisdiccional de la Acción de Protección, ya que este tipo de acciones no se las recibe ni siquiera se las acepta para su trámite respectivo para que en la audiencia de ser pertinente se las inadmita, si el obrero presenta su demanda laboral en contra del Estado le cancelen lo que realmente le corresponde en su gran mayoría sus demandas son rechazadas por que en la actualidad el Estado no pierde.

Los principios constitucionales y derechos establecidos en la Constitución como así lo expresa el Art. 33, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”

Pero este precepto no se cumple ya que si el trabajo es un Derecho ¿porque los despidos intempestivos?, si es un deber social porque se deja en la desocupación a muchos de los trabajadores consecuentemente a toda su familia que depende de él, como puede realizarse personalmente si no tiene un sustento económico en que apoyarse, por lo tanto ha perdido su dignidad y el derecho a una vida decorosa.

Así también los numerales 1 y 2 del Art. 326 de la Constitución establecen lo sigue:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario.

Con los despidos intempestivos, no se está impulsando el pleno empleo, como puede llegar a la eliminación del subempleo y desempleo si permanentemente muchos trabajadores son separados de sus puestos de trabajo, siendo los derechos intangibles e irrenunciables, es decir que no se los puede tocar, ni se puede renunciar, lamentablemente estos principios no se cumplen ni se protegen. Por otro lado las disposiciones del Código de Trabajo son contrarias a los derechos y principios constitucionales ya que se permite el pago por concepto de indemnizaciones por despidos intempestivos; por todas estas consideraciones expuestas considero que se deben reformar las disposiciones de los Art. 95, 179, 185, 188, 191 y 503 del Código de Trabajo, ya que estos artículos permiten el despido intempestivo, violando los principios constitucionales establecidos en la Constitución de la Republica.

### **3. JUSTIFICACION**

La actual problemática referente a que las disposiciones del Código de Trabajo violan los principios constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos de los trabadores tiene su justificación por su gran transcendencia y



relevancia, las cuales explico de acuerdo a los siguientes aspectos:

**SOCIAL.-** A partir del punto de vista social, existen muchas personas laborando en las distintas entidades públicas y privadas, que cotidianamente son sujetos de innumerables abusos contra sus derechos, principalmente a la estabilidad laboral, que con las disposiciones del Código de Trabajo en lo referente al despido intempestivo se violan otros derechos como son el derecho al buen vivir, el trabajador al ser despido de su lugar de trabajo se queda sin los medios de sustento para él y su familia lo que repercute en el aspecto social

**CIENTÍFICO-JURÍDICA.-** Dentro del ámbito jurídico es de gran relevancia la presente problemática, debido a que los principios constitucionales deben prevalecer sobre las normas de menor jerarquía, como son las disposiciones del Código de Trabajo que permite el despido intempestivo, cuando en la Constitución reza que los derechos de trabajador son intangibles e irrenunciables, y que el trabajo es un derecho y un deber social

**FACTIBILIDAD.-** El presente proyecto de tesis es de factible investigación, debido a que existen las diferentes fuentes de acopio de información, tanto teórica (Libros, Revistas e Internet) como empírica etc.

No cabe duda de la importancia de los derechos fundamentales, que son inherentes al ser humano, que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana, y dentro de su gran campo de acción, los que hacen referencia

exclusiva al trabajo, sobre todo si tenemos presente que el trabajo de manera trascendente y progresiva es de vital importancia en el ámbito social, económico y jurídico, que incluso, se le ha conferido jerarquía al incluirlo en el Texto Constitucional

#### **4. OBJETIVOS**

##### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio analítico, jurídico, y crítico respecto a la violación de los principios constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

##### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la violación de los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores por parte del empleador.
  
- Determinar que existen contradicciones entre los principios de la Constitución de la República del Ecuador y las disposiciones referentes al despido intempestivo.
  
- Realizar una propuesta de reforma legal a fin de que se derogue la disposiciones del Código de trabajo referentes al despido intempestivo a fin de proteger los derechos de los trabajadores.

#### 4.3. HIPÓTESIS

Las disposiciones de Código de Trabajo violan los principios constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

#### 5. MARCO TEÓRICO

**“Irrenunciable:** de renuncia imposible o prohibida de derechos constituye principio jurídico general; la excepción la constituye los irrenunciables”<sup>61</sup>

**“Irrenunciabilidad:** calidad de irrenunciable”<sup>62</sup>

**“Irrenunciable:** *“adj. Dic. De aquello a lo que no se puede renunciar”*<sup>63</sup>.

**“Intangible”.** Que no puede ni debe tocarse ni alterarse

Como se puede notar de los conceptos expuestos el término irrenunciables es aquel que no se puede renunciar pero con los despidos intempestivos lo que se hace es que el trabajador obligatoriamente renuncie a sus derechos

**Intangible:** adj. Que no debe o no puede tocarse: las cosas de mayor valor son las intangibles.

---

<sup>61</sup> Diccionario Jurídico Elemental: Guillermo Cabanellas de Torres

<sup>62</sup> *idem*

<sup>63</sup> <http://es.thefreedictionary.com/irrenunciables>

El mismo art. 33 de nuestra Constitución nos manifiesta que el trabajo es un derecho y deber social, siendo un derecho se lo debe proteger pero con los despidos intempestivos no se los está protegiendo a estos derechos

### **Concepto de Trabajo.**

Regular las relaciones jurídicas nacidas del trabajo, como actividad que involucra la participación de personas, que a su vez son titulares de derechos, es la misión del Contrato Colectivo, por lo tanto es necesario partir de la comprensión del concepto de trabajo.

Gonzalo Ruíz Utrilla, nos da su aporte sobre el tema que se está abordando cuando manifiesta:

**“El concepto de trabajo podría plantearse con enfoques diversos, uno de ellos podría ser, como: la materialización de toda actividad humana aplicada sobre una determinada materia, a través del uso de herramientas o no, con un objetivo predeterminado como resultado final del proceso, que se traduce por lo general en una remuneración.**

**En términos económicos se hace referencia al trabajo como toda actividad realizada por un individuo, aplicada a la producción de bienes y servicios, para obtener a cambio un salario o precio por el mismo, previamente pactado dentro de un marco legal, estructurado por el mercado laboral.**

**El significado etimológico de la palabra “trabajo” proviene de la palabra “Tripaliare”, la cual hace referencia a un elemento de tortura, utilizado en**

**la Edad Media, basado en tres palos para castigar, por lo cual su concepto lleva consigo una relación con el cansancio, esfuerzo o sacrificio, motivado por el origen de su nombre antiguo”<sup>64</sup>.**

En verdad como señala el autor el concepto de trabajo puede ser abordado desde puntos de vista muy diversos, así desde la perspectiva social debe ser entendido como la actividad del ser humano, ejecutada mediante el empleo de sus habilidades, con la finalidad de procurarse una remuneración.

Otra opinión sobre el concepto de trabajo, es la siguiente:

**“El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. Cuando el trabajo se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso”<sup>65</sup>.**

De acuerdo a la cita, el trabajo consiste en la actividad que realiza el ser humano, con la finalidad de recibir algo a cambio, que generalmente es una remuneración.

---

<sup>64</sup> RUIZ UTRILLA, Gonzalo, Temas del Trabajo y de Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2003, pág. 12.

<sup>65</sup> THAYER ARTEAGA William, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile-Chile, 2010, pág. 41.

El trabajo representa un beneficio mutuo tanto para el que contrata al trabajador como para el que realiza una determinada tarea, como para el trabajador mismo, que recibe un rédito o una recompensa económica por su actividad.

El autor citado precisa que, en el caso de que el trabajo se ejecute de forma involuntaria, se está frente a una especie de trabajo forzoso, situación ésta, que en el caso del Estado ecuatoriano, está expresamente prohibida, ya que se consagra como un derecho de las personas la libertad de trabajo, principio según el cual nadie puede ser obligado a realizar una actividad laboral en contra de su voluntad.

Aportando un concepto acerca del trabajo se debe precisar que éste es el esfuerzo físico o intelectual desarrollado por una persona a la que se denomina trabajador, en beneficio de otra denominada empleador, a cambio del pago de una remuneración. Como fenómeno social y económico con implicaciones jurídicas, en el caso de nuestro país el trabajo está reconocido y protegido por normas contenidas en la Constitución de la República y el Código del Trabajo, que serán abordadas en su momento en este estudio.

### **Derecho Laboral.**

Para regular la convivencia del hombre en la sociedad, se instituyó el derecho como un mecanismo del Estado para garantizar el orden social, así también a objeto de regular el trabajo como actividad humana trascendental, se ha

instituido el derecho laboral, sobre el que se han encontrado las siguientes referencias conceptuales.

**“Se conoce con el nombre de Derecho Laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano. A diferencia de lo que sucede con muchos otros conjuntos de leyes, el derecho laboral podría decirse que no cuenta con una base anteriormente consuetudinaria o establecida en torno a costumbres previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX y XX”<sup>66</sup>.**

La cita establece que se da el nombre de derecho laboral al conjunto de leyes que tienen como finalidad establecer la regulación de los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano, aporta un elemento histórico al determinar que el derecho laboral es el resultado de las demandas de los trabajadores y obreros, en los siglos diecinueve y veinte.

El derecho laboral tiene como objetivo principal establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en tal ámbito a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador. Sin embargo, uno de los principales elementos que busca establecer el Derecho

---

<sup>66</sup> JIMÉNEZ ALBERCA, Miguel, Apuntes Sobre Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2003, pág. 42.

Laboral es la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador. La justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador que se cumplan y respeten todos sus derechos.

### **Contrato de Trabajo.**

Como se mencionó antes, las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores como objeto de regulación del Derecho Laboral, nacen a partir de la celebración de un contrato de trabajo, por lo que es indispensable conceptualizar de manera breve esta especie contractual.

Sobre el contrato de trabajo, se han reunido los siguientes criterios conceptuales.

Luis Mario de la Cueva, sostiene que:

**“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”<sup>67</sup>.**

Según el autor antes mencionado, el contrato de trabajo, es aquel en virtud del cual una persona subordina su fuerza de trabajo, al servicio de la consecución

---

<sup>67</sup> DE LA CUEVA, Luis Mario, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2002, pág. 291.



de los fines de una empresa, a cambio del pago de la retribución correspondiente.

Encontramos aquí elementos importantes, como la dependencia del trabajador frente a la empresa o empleador, y el pago de la remuneración, que es el objetivo que motiva al trabajador a prestar su fuerza de trabajo en beneficio de quien lo contrata.

Por su parte Rafael Caldera, define el contrato de trabajo como:

**“aquel mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración”<sup>68</sup>.**

El aporte conceptual antes citado, nos permite entender que el contrato de trabajo es aquel mediante el cual el trabajador compromete la prestación de sus servicios en favor de un patrono, bajo dependencia de éste y a cambio del pago de una remuneración que deberá ser cancelada por él.

Finalmente, según Carlos García Oviedo, el concepto de contrato de trabajo se delimita así:

---

<sup>68</sup> CALDERA Rafael, Derecho del Trabajo, Décima Quinta Edición, Editorial El Ateneo, Buenos Aires-Argentina, 2003, pág. 71.

**“Contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una persona se compromete a otra a trabajar por tiempo fijo o sin fijación del tiempo, mediante una remuneración llamada salario”<sup>69</sup>.**

Establece el autor cuya opinión se cita, que contrato de trabajo es aquel por el que una persona se compromete a trabajar para otra, sea por tiempo fijo o sin delimitación de tiempo, a cambio del pago de una remuneración.

Las citas realizadas son suficientes para sustentar un concepto operacional acerca del contrato de trabajo en los siguientes términos: es aquel convenio o declaración de voluntad a través del cual surge una relación jurídica entre el trabajador, quien se compromete a realizar un trabajo, bajo la dependencia y subordinación del empleador, quien está obligado a pagar al trabajador una remuneración.

## **EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN ECUADOR**

“Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido intempestivo y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la Ley.

---

<sup>69</sup> GARCÍA OVIEDO CARLOS, Derecho Social, Editorial Casa Editorial Bosch, Madrid-España, 1998, pág. 205.

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

Las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en los artículos 95, 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503 del Código Laboral. A continuación los artículos más importantes:

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

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente 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.
- 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 veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.
- Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

**Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.-** Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciera el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

**Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.-** En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

**Art. 192.- 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, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

**Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.-** Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores”<sup>70</sup>

Las disposiciones expuestas nos hablan de las indemnizaciones del despido intempestivo, y las formas en que se da las mismas, disposiciones que no están acordes con nuestra constitución.

## **6. METODOLOGÍA.**

Es preciso indicar que para la ejecución de la presente tesis me apoyaré de los distintos métodos y técnicas que la investigación científica proporciona; así como en el estudio teórico de los referentes doctrinarios y legales, que me ayudarán a comprender en mejor forma el problema a investigar.

---

<sup>70</sup> [www.ecuadorlegalonline.com/laboral/despido-intempestivo/](http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/despido-intempestivo/)

### **MÉTODO CIENTÍFICO.-**

Será utilizado como punto de partida para el desarrollo de la tesis de manera lógica y secuencial por medio de la observación directa de las condiciones en las cuales se ejecuten las actividades.

### **MÉTODO INDUCTIVO.-**

Me apoyaré en el método inductivo, ya que realizaré la investigación basándome en los hechos particulares, para llegar a las Leyes y su aplicación en la verdadera justicia

### **MÉTODO DEDUCTIVO.-**

Me ayudará a realizar un estudio de los casos, hechos, cambios y transformaciones que se han generado en la Ley, para poder llegar a establecer conclusiones dentro de la investigación que realizaré.

### **TÉCNICAS.**

Dentro de las técnicas que utilizaré para concretar esta investigación son:

**Encuestas.-** Con esta técnica realizaré encuestas a un universo de 30 profesionales del derecho.

**Entrevistas.-** Realizaré entrevistas a 5 magistrados. Del distrito judicial de El Oro; La entrevista es una técnica donde el entrevistador realiza preguntas y el entrevistado responde las preguntas formuladas por el entrevistador.

## 7. CRONOGRAMA

		2014					
TIEMPO		abril	mayo	junio	julio	agosto	agosto
ACTIVIDADES		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2	3 4
1.	Selección y formulación del problema.	X X					
2.	Elaboración y aprobación del proyecto.		X X X X				
3.	Acopio de información bibliográfica y acopio de información empírica.			X X X X			
4.	Verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.				X X X X		
5.	Conclusiones y Recomendaciones, propuesta legal.					X X	
6.	Redacción del informe final y presentación al Tribunal de Grado para Sustentación y Defensa.						X X



## 8. PRESUPUESTO

### ➤ TALENTO HUMANO:

- Coordinador de Tesis: por designarse
- Sujetos de las Encuestas y Entrevistas.
- Investigadora: BERTHA NATIVIDAD RIOFRIO ENCARNACION

### ➤ RECURSOS MATERIALES:

• Adquisición de bibliografía autorizada.....	\$ 500
• Material de escritorio.....	\$ 600
• Levantamiento de textos.....	\$ 200
• Publicación de materiales.....	\$ 350
• Edición de tesis.....	\$ 150
• Encuadernación de tesis.....	\$ 150
• Gastos imprevistos.....	\$ 300
• Total.....	\$ 2250

### ➤ FINANCIAMIENTO:

El financiamiento de la presente tesis jurídica la realizaré con recursos propios

## 9. BIBLIOGRAFÍA.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de estudios y publicaciones. Publicación Asamblea Nacional Constituyente 2008.

Ley de Servicio Público, Corporación de estudios y publicaciones.2011.

Reglamento General a la Ley de Servicio Público, Corporación de estudios y publicaciones.2011-

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2009.

GARCÍA TORRES Carlos. “Diseños Experimentales e Investigación Jurídica”.

REVISTA DEL Colegio de Abogados de Loja. 2005 Loja- Ecuador.

CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Decimoquinta Edición, Buenos Aires- Argentina, 2001.

POSSO ZUMÁRRAGA, Manuel, Diccionario Jurídico Social, terminología.  
<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/despido-intempestivo/>  
DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Editorial Espasa, SIGLO XXI, Calpe S. A., Madrid, 1999.

DIARIO LA HORA. Sección, Revista Judicial.  
MICROSOFT ENCARTA 2010.

MODULO XI editado por la Universidad Nacional de Loja, Área Jurídica Social y Administrativa, Modalidad de Estudios a Distancia, 2012

JARAMILLO Ordoñez Herman, “manual de derecho administrativo” editado en el Editorial de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Nacional de Loja.

DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Editorial Espasa, SIGLO XXI, Calpe S. A., Madrid, 1999.

OSPINA FERNÁNDEZ, Guillermo; OSPINA ACOSTA, Eduardo: Teoría General del Contrato y los demás Actos o Negocios Jurídicos, Temis, Santa Fe de Bogotá – Colombia, 1994.

[http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=54](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=54)

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Sumario-Administrativo-Ecuador/1355113.html>

LARREA Olguín, Juan, Servicios Públicos, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2005.

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN .....	II
AUTORÍA .....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
DEDICATORIA .....	VI
TABLA DE CONTENIDOS .....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN .....	2
2.1. ABSTRACT .....	4
3. INTRODUCCIÓN .....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA .....	9
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	9
4.1.1. Intangibilidad.....	9
4.1.2. Irrenunciabilidad de derechos.....	15
4.1.3. Despido .....	17
4.1.4. Principios. ....	19
4.1.5. Principio de libertad .....	20
4.1.6. Obligatoriedad .....	20
4.1.7. Derecho.....	21
4.1.8. Derechos Humanos .....	23
4.1.9. Garantías. ....	25
4.1.10. Garantías Constitucionales .....	26
4.1.11. Trabajo .....	28
4.1.12. Trabajador.....	32
4.1.13. Empleador.....	34
4.1.14. Desocupación.....	36
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	37
4.2.1. Reseña Histórica del Derecho de Trabajo.....	37
4.2.2. Breve Reseña Histórica Del Código De Trabajo en el Ecuador.....	39
4.2.3. El Despido Intempestivo en el Ecuador .....	48
4.3. MARCO JURÍDICO.....	52

4.3.1.	ANÁLISIS JURÍDICO DE PRINCIPIOS Y DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES. ....	52
4.3.2.	ANÁLISIS JURÍDICO DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LAS DISPOSICIONES DEL DESPIDO INTEMPESTIVO .....	61
4.3.3.	ANÁLISIS DEL MANDATO CONSTITUYENTE No. 4 .....	67
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA.....	70
4.4.2.	Legislación Laboral de Colombia .....	73
4.4.3.	Legislación Laboral de España.....	73
4.4.4.	Legislación Laboral de México .....	74
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	78
5.1.	Materiales utilizados .....	78
5.2.	MÉTODOS.....	78
5.3.	PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS. ....	79
6.	RESULTADOS .....	81
6.1.	Resultados de la aplicación de Encuestas .....	81
7.	DISCUSIÓN.....	92
7.1.	Verificación de objetivos.....	92
7.2.	Contrastación de hipótesis.....	95
7.3.	Fundamentación Jurídica que sustenta la propuesta de reforma. ....	95
8.	CONCLUSIONES .....	101
9.	RECOMENDACIONES .....	103
9.1.	Propuesta de Reforma Jurídica .....	104
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	107
11.	ANEXOS Proyecto .....	109
	ÍNDICE .....	131