



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

TÍTULO

“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS QUE CAUSA EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ORDENAMIENTO ECONÓMICO DEL PAÍS”.

TESIS PREVIA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO.

AUTOR:

PEDRO PABLO QUINTANA TIGASI

DIRECTOR:

Dr. Mg. SEBASTIÁN RODRIGO DÍAZ PÁEZ

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

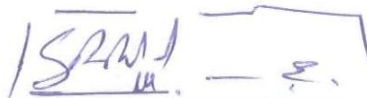
Dr. Mg. SEBASTIÁN RODRIGO DÍAZ PÁEZ

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

CERTIFICO:

Que he dirigido y orientado el proceso de desarrollo del trabajo de Tesis de Abogado, presentado por el postulante Pedro Pablo Quintana Tigasi, con el título: **“ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS QUE CAUSA EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ORDENAMIENTO ECONOMICO DEL PAIS”**, y una vez que se han cumplido con todas las observaciones y sugerencias realizadas de mi parte autorizo la presentación del mencionado estudio para la sustentación y defensa de Ley.

Loja, junio del 2014



Dr. Mg. SEBASTIÁN RODRIGO DÍAZ PÁEZ

DIRECTOR DE TESIS

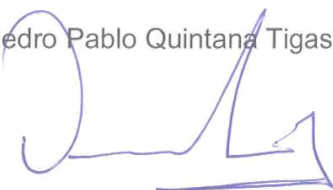
AUTORÍA

Yo Pedro Pablo Quintana Tigasi declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

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

Autor: Pedro Pablo Quintana Tigasi

Firma:



Cédula: 170726784-3

Fecha: Loja, junio del 2014

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

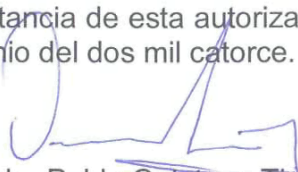
Yo, Pedro Pablo Quintana Tigasi, declaro ser autor de la tesis titulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS QUE CAUSA EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ORDENAMIENTO ECONÓMICO DEL PAÍS”**, como requisito para optar el grado de: Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el 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 13 días del mes de junio del dos mil catorce.

Firma:



Autor: Pedro Pablo Quintana Tigasi

Cédula: 1707267843

Dirección: Olmedo 318 y Guayaquil

Correo Electrónico: pablo-quintana@hotmail.com

Teléfono: 0998949699

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de la Tesis:

Dr. Mg. Sebastián Rodrigo Díaz Páez

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Augusto Astudillo

Dr. Mg. Igor Vivanco Müller

Dr. Mg. Gonzalo Aguirre V.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a DIOS por todo lo que me ha dado en toda mi vida y en esta carrera, a mi madre ejemplar, hermanos maravillosos que tengo, a mis amigos incondicionales y maestros que formaron parte de mi formación Universitaria.

Agradecer de manera muy especial al Dr. Mg. Díaz Páez Sebastián Rodrigo. Director de Tesis quien asumió la responsabilidad de dirigir y orientar el proceso de desarrollo del presente trabajo investigativo, demostrando siempre una dedicación académica especial y excelentes cualidades de ser humano y un hombre de Derecho.

A todas las personas que de una u otra forma contribuyeron para que este trabajo investigativo llegue a feliz término.

Pedro Pablo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo especialmente a mi DIOS por ser el eje principal en mi vida, por darme la fuerza, paciencia y ganas de seguir adelante ante cualquier obstáculo que se presente.

A mi madrecita por su amor incondicional, por su apoyo y por ser el pilar fundamental de mi existencia.

A mis hijos, decirles que son parte de mi vida, mis nietos, a mis hermanos, a mis amigos y compañeros por escucharme y compartir momentos inolvidables y a una persona especial que ha estado conmigo y me ha apoyado incondicionalmente en todo momento.

También dedico a nuestra querida universidad **UNL**, por permitirnos cursar nuestra carrera y por abrir sus puertas a sus estudiantes para que tengan la facilidad de estudio y trabajo a la vez por medio de la modalidad de estudios a Distancia.

Pedro Pablo

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. Derecho Laboral.
 - 4.1.2. El Trabajador.
 - 4.1.3. El Empleador.
 - 4.1.4. Contrato Individual de Trabajo
 - 4.1.4.1. Elementos del Contrato de Trabajo
 - 4.1.5. Despido Intempestivo
 - 4.1.6. Derecho a la Estabilidad laboral.
 - 4.1.7. Controversia Laboral
 - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
 - 4.2.1. Principios del Derecho Laboral Ecuatoriano
 - 4.2.2. Despido Intempestivo, Historia
 - 4.2.3. El despido y Abandono Intempestivo del Trabajo
 - 4.2.4. Conflictos Laborales

- 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.5. Constitución de la República del Ecuador
 - 4.3.6. Declaración Universal de los Derechos Humanos
 - 4.3.7. Código del Trabajo
 - 4.4. DERECHO COMPARADO
 - 4.4.1. Código del Trabajo de la República de Costa Rica
 - 4.4.2. Código del Trabajo de la República de Panamá.
 - 5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. Materiales Utilizados
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Técnicas
 - 6. RESULTADOS
 - 6.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.
 - 6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS
 - 6.3. ESTUDIOS DE CASOS
 - 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
 - 7.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA JURÍDICA
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXOS
- INDICE

1. TÍTULO

“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS QUE CAUSA EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ORDENAMIENTO ECONÓMICO DEL PAÍS”.

2. RESUMEN

De la importancia y trascendencia del problema socio-jurídico **“Análisis Jurídico y Doctrinario de los Efectos que Causa el Despido Intempestivo en el Ordenamiento Económico del País”**, surgió el interés por estudiar ésta temática debido a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral que vienen siendo objeto los trabajadores, a través del despido intempestivo, en donde el trabajador para efectivizar sus derechos debe de contratar los servicios de un profesional del derecho para que asuma su defensa. Viéndose obligado a litigar para demostrar su vulneración en vía judicial.

El trabajo teórico y de campo de la presente tesis me permitió obtener criterios, con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de objetivos, y contrastación de la hipótesis planteada, permitiendo apoyar los cambios propuestos.

El contenido de la tesis es un esfuerzo intelectual del postulante en el ámbito científico y metodológico, que aborda teórica y empíricamente, la limitación al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en general que no es garantizado por las autoridades del trabajo competente y vulnerado por los empleadores.

2.1. ABSTRACT

The importance and transcendence of the partner-judicial problem of "Legal analysis and doctrinaire of the effects that cause the untimely dismissal in the economic management of the country", the interest arose to study this thematic one due to the violation from the right to the labor stability that you/they come being object the workers, through the inopportune discharge where the worker for effectuated its rights should hire the services of a professional of the right so that it assumes its defense. Being forced to contest to demonstrate their violation in judicial.

The theoretical work and of field of the present thesis it allowed me to obtain approaches, with clear and precise foundations, of very grateful bibliography that you/they contributed to the verification of objectives, and calibration of the outlined hypothesis, allowing to support the proposed changes.

The content of the thesis is an intellectual effort of the applicant in the scientific and methodological environment that approaches theoretical and empirically, the limitation to the right to the labor stability of the workers in general that is not guaranteed by the authorities of the competent work and harmed by the employers.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica denominado: “**Análisis Jurídico y Doctrinario de los Efectos que Causa el Despido Intempestivo en el Ordenamiento Económico del País**”, surge del profundo análisis de la Constitución de la República del Ecuador que garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores, sin embargo al analizar las normas del Código del Trabajo en lo concerniente al despido intempestivo, se observa claramente que existe la mala fe del empleador en despedir intempestivamente por cualquier modo al trabajador, negando su despido y obligándolo a litigar para demostrar, pese a existir sanciones pecuniarias una vez comprobado legalmente el despido intempestivo, las sanciones pecuniarias no son severas para los empleadores.

Se debe tener presente que los principios y características del derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto, el despido intempestivo viene a constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley debería sancionar severamente al empleador que obliga al trabajador mediante juicio a demostrar el despido intempestivo.

El Art. 188 del Código del Trabajo establece la 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.

Hay que tener en cuenta que la terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades

especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la Ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema.

El presente Informe Final de Investigación Jurídica se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Con una primera sección de indagación y análisis crítico, que inicia con la Revisión de Literatura, donde realicé el acopio teórico, que tiene relación con el problema investigado; esto fue posible por la bibliografía consultada de libros, diccionarios jurídicos, Constitución de la República del Ecuador, Leyes, compendios de legislación ecuatoriana, entre otros, de igual manera la utilización de la red de Internet.

En la revisión de literatura desarrollo el Marco Conceptual con temas como: Derecho Laboral, El Trabajador, El Empleador, Contrato Individual de Trabajo, Despido Intempestivo, Derecho a la Estabilidad laboral, Controversia Laboral; en lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario desarrollé el acopio de doctrina de autores nacionales e internacionales, tales como; Principios del Derecho Laboral Ecuatoriano, Despido Intempestivo, Historia, El despido y abandono intempestivo del Trabajo. En lo concerniente al Marco Jurídico, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al trabajo tipificado en la Constitución de la República del Ecuador, Declaración Universal de los Derechos Humanos,

Código del Trabajo; finalmente realizo un estudio comparativo de la Legislación Laboral de Costa Rica y Panamá.

De otra parte, describo los materiales, métodos, procedimientos y técnicas utilizados en el desarrollo de la investigación jurídica.

En cuanto a los resultados, obtenidos en la investigación de campo, consta los de la aplicación de encuestas a un total de treinta personas entre profesionales del Derecho; así mismo, los resultados de las entrevistas que apliqué a un total de diez personas, entre ellas, profesionales del Derecho que laboran en la Función Judicial y en las Universidades, de la Ciudad de Quito, especializados en el área laboral; y, concluyendo con este acopio, realicé un estudio de tres casos de reclamaciones laborales presentadas ante la Inspectoría Provincial del Trabajo de Quito.

Con el acopio teórico y los resultados de la investigación de campo desarrollo la Discusión de la problemática, mediante un análisis reflexivo y crítico, que se concreta en argumentos válidos para verificar los objetivos planteados y contrastar las hipótesis; además, para proceder a una fundamentación jurídica de la reforma legal necesaria al Código del Trabajo. Dejo constancia del presente trabajo de investigación jurídica a consideración de las autoridades, comunidad universitaria y del H. Tribunal de Grado, el mismo que aspiro sirva como guía a futuras generaciones de estudiantes de la Carrera de Derecho.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Derecho Laboral.

“El derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, con la finalidad de alcanzar la justicia social a través del equilibrio entre los factores de la producción”¹. Cuando se habla del derecho del trabajo, cualquiera sea su denominación, se habla de garantías mínimas para el trabajador a cargo del empleador o patrón.

El Derecho del Trabajo también es considerado como el “Conjunto de disposiciones jurídicas legales que exigen cada Estado el ámbito de las relaciones laborales”². Surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato del trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevo aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato del trabajo y sus distintas modalidades, a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneraciones, salarios pagas extraordinarias; régimen jurídico de

¹ h/pt.com. Derecho del Trabajo. 21 de Mayo del 2013.

² h/pt.com. “El Trabajo”. 21 de Mayo del 2013.

los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en inicio a una finalidad de amparo. El trabajo humano objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existen entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.

El autor español Eugenio Pérez Botija, señala “el derecho del trabajo como medio de resolver la cuestión social, la relación laboral”³. Por otro lado el autor venezolano Rafael Caldera manifiesta: “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”⁴. De las definiciones de estos dos autores, se puede recalcar que el derecho del trabajo, a más de ser un conjunto de normas que regulan las relaciones entre las partes, ayudan en si a mejorar esta relación,

³ PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Obra el Derecho del Trabajo*, Pág. 49.

⁴ RAFAEL CALDERA. *Derecho del Trabajo*, 2ª Edic., edit. El ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975. Pág. 269

para beneficio de ambos ya que el uno presta sus servicios por una remuneración y el otro requiere de este servicio porque solo no puede.

El trabajo es un derecho social según la Constitución de la República del Ecuador, y es el sustento de toda economía, al tratarse de un conjunto de normas, la misma que tenemos que cumplirlas, personalmente pienso que el trabajo es un derecho y un deber al mismo tiempo, derecho por que el Estado tiene que asumir la responsabilidad de otorgar fuentes de trabajo y deber porque cumplida la mayoría de edad es nuestra obligación aportar para la economía personal y por ende del país.

El Derecho procesal laboral es una disciplina autónoma, sus normas son especiales y de orden público, por tanto tienen prioridad sobre las normas generales siguiendo el principio “Lexspecialislexgeneralis. Es público no solamente por normar procedimientos, sino porque los conflictos de trabajo, aún los individuales afectan a la colectividad”⁵.

4.1.2. El Trabajador.

Es necesario realizar una recopilación de definiciones tanto doctrinarias como legales, para tener una idea bien clara de lo que es trabajador, así tenemos:

El Código del Trabajo en el Art. 9 da una definición de trabajador, en el cual dice: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución

⁵ REGATO CORDERO, Miguel, Dr. Breves Lecciones Practicas Respecto del Tramite Oral del Juicio Individual de Trabajo. Pág. 5

de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”⁶. Cuando la Legislación Laboral se refiere a este aspecto, interpreta al trabajador como a la persona que se compromete a la prestación de un servicio, o a la ejecución de una obra, dependiendo naturalmente de otra persona y finalmente enfatiza que el trabajador puede ser empleado u obrero.

Para la doctora Nelly Chávez, en su obra Derecho Laboral Aplicado, da una definición de trabajador en la cual manifiesta: “Es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato. Se habla de persona natural, puesto que únicamente en ella está la responsabilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio”⁷.

El Ab. Julio Mayorga Rodríguez, en su obra denominada “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, nos formula una definición de trabajador en los siguientes términos: “Es la persona que, en virtud del contrato individual de trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, y por una remuneración pactada o fijada por la ley, el contrato colectivo o la costumbre”⁸.

Según Guillermo Cabanellas de la Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, manifiesta que trabajador: “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor totalmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad

⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley. Cit. Pág. 3.

⁷ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002, Pág. 49.

⁸ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. Ob. Cit. Pág. 102.

económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato del trabajo”⁹.

De acuerdo a las definiciones doctrinarias transcritas de diferentes autores debo manifestar que al trabajador se lo considera como a la persona que presta sus servicios ya sea en forma física o intelectual, y estos servicios que presta debe realizarlos de una manera personalísima. Cuando las partes realizan cualquier tipo de contrato de trabajo se hallan obligadas recíprocamente, por una parte, el empleador ha distar lineamientos, instrucciones y órdenes, mientras que por otra parte, el trabajador tiene la obligación de cumplirlas, lo que abaliza el pago de una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo y la costumbre.

Como ya se manifestó al inicio en cuanto a las clases trabajadoras, en el Art. 9 del Código del Trabajo, divide al trabajador en empleado y obrero, manifestándose la diferencia entre uno y otro, en los siguientes aspectos doctrinarios y legales.

Se llama obrero a aquel trabajador, en el cual prima la actividad manual, el esfuerzo físico, y su capacidad de realizar actividades y obras materiales, mientras que el empleado realiza servicios y actividades que suponen un conocimiento o capacitación intelectual mayor, y que desarrollan sus actividades en base a sus estudios, especialmente en áreas administrativas o similares.

⁹ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, ob. Cit. Pág. 387.

Según Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, manifiesta que empleado: “Se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público”¹⁰. De esta definición debemos rescatar que el empleado se encuentra o distingue por su condición de preparación y estudio, capacitado para ejecutar trabajos que requieren de profundos conocimientos, es así, que un empleado puede ser un técnico, una secretaria, etc.

Para tener una idea más clara la forma de remuneración para el obrero es el salario, es decir, el pago por jornadas de labor, por unidades de obra, o por tarea, y en cambio para el empleado el pago de la remuneración se lo realiza por meses sin suprimir los días no laborables que se denomina sueldo. Por último, en el empleado prevalece, en su actividad el esfuerzo intelectual sobre el manual, y en el obrero lo contrario, es decir, el manual sobre el intelectual. La remuneración que corresponde al empleado se denomina sueldo y la del obrero salario, de acuerdo con el Art. 80 del Código del Trabajo. El sueldo debe ser pagado en un plazo no mayor a un mes mientras el salario debe ser pagado en un plazo no mayor a una semana, conforme el Art. 83 del mismo Código.

El sector de los obreros está amparado por el Código del Trabajo mientras que los empleados solo lo están los privados. Los empleados públicos, están regidos por la Ley del Servidor Público.

¹⁰ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 144.

A las dos diferencias previstas en el Código del Trabajo debo sumar el criterio generalizado de que empleado es la persona que presta servicios en los que prevalece el esfuerzo intelectual sobre el físico y obrero es aquel en cuyos servicios prevalece el esfuerzo físico sobre el intelectual.

En cuanto a la capacidad legal de las personas para celebrar contratos de trabajo en calidad de trabajadores, debo partir de la consideración de que estoy hablando únicamente de la persona natural o física que puede adquirir solo ella la calidad de trabajador. El Art. 35 del Código del Trabajo establece que son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse; pero también estipula que los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo sin autorización alguna. Entonces la capacidad legal para contratar en Materia Laboral, igual se la adquiere a los dieciocho años, tanto el hombre como la mujer, pero por disposición del Código del Trabajo, los menores de dieciocho años de edad y mayores de quince años de edad también tienen plena capacidad legal para celebrar contratos de trabajo pero esto es en calidad de trabajadores así como para recibir directamente su remuneración o pago por la actividad realizada.

4.1.3. El Empleador.

El artículo 10 del Código del Trabajo define al empleador como “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se

ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”¹¹

La persona beneficiada con la prestación de un servicio, se denomina empresario o empleador conforme a la conceptualización establecida por el Código del Trabajo, denominación que también se atribuye a las entidades o instituciones del país, bajo cuyo mandato se realiza una obra. Esta definición que considera a más de las personas naturales a las jurídicas, ha desplazado del texto de la Ley, la denominación de patrono como se conoce en el lenguaje común a quienes ejercen y tienen bajo su dependencia y subordinación a trabajadores u obreros en la realización de todo trabajo material o actividad laboral.

El artículo 10 del Código del Trabajo, considera empleador tanto a la persona natural como a la jurídica que se beneficia del trabajo como a la persona que ordena la prestación del trabajo en beneficio de otra diferente. Con esta medida se evita que la persona que contrata la prestación del trabajo eluda el cumplimiento de sus obligaciones, alegando que lo ha hecho por cuenta y en provecho de otra persona. Es importante también tener en cuenta que mientras en calidad de trabajadores sólo pueden intervenir las personas naturales, en calidad de empleadores o empresarios pueden intervenir tanto las personas naturales como jurídicas.

La doctora Nelly Chávez, da una definición de empleador en la cual manifiesta; “Es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a

¹¹ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley. Cit. Pág. 3.

utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios”¹³.

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, una entidad pública y en general cualquier tipo de persona jurídica.

En cuanto a la capacidad legal de las personas para celebrar contratos de trabajo en calidad de empleadores, es necesario analizar por separado la capacidad de las personas naturales como la capacidad de las personas jurídicas para poder tener una noción más clara de cada una de estas.

4.1.4. Contrato Individual de Trabajo

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario Jurídico Elemental define: “Contrato de trabajo, el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”¹⁴.

El tratadista A. Fernández Pastorino, en su obra titulada “Lineamientos del Contrato de Trabajo”, define al contrato de trabajo como: “El acuerdo de

¹³ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. Ob. Cit. Pág. 49.

¹⁴ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Undécima Edición, Buenos Aires, 1993, Pág. 95.

voluntades en virtud del cual una persona se compromete a desempeñar una actividad, en relación de dependencia, al servicio de un empleador, a cambio de una remuneración”¹⁵.

El Ab. Julio Mayorga Rodríguez, en su obra denominada “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral” define al contrato así: “La convención en la que el patrón o empleador, se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada”¹⁶.

Todas las definiciones transcritas anteriormente coinciden en asignarle al contrato individual del trabajo algunos elementos como acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, obligación de prestar servicios lícitos y personales por parte del trabajador, pago de una remuneración por parte del empleador, y subordinación del trabajador al empleador. De estas definiciones también puedo decir, que el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones y modalidades impuestas por la ley o acordadas entre el patrono y el trabajador, en virtud de las cuales el trabajador se obliga a realizar una obra o a prestar un servicio lícito pero bajo la dependencia del patrono o empleador, obligándose por su parte el empleador al pago de una remuneración económica.

¹⁵ FERNÁNDEZ PASTORINO, A., “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975, Pág. 12.

¹⁶ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008, Pág. 87.

4.1.4.1. Elementos del Contrato de Trabajo

Dentro de este concepto podemos extraer los requisitos o elementos esenciales que debe contener el contrato individual de trabajo para que tenga plena validez, entre ellos tenemos:

- 1. Acuerdo de voluntades**, el término *convenio* se está refiriendo a un acuerdo de voluntades de dos o más personas naturales o jurídicas, que en este caso son el trabajador y el empleador. Es necesario manifestar que en materia laboral, las partes tienen absoluta libertad para acordar la relación jurídica laboral, pero no tienen la misma libertad para acordar las condiciones de esa relación laboral, en razón de que la voluntad de las partes se encuentra limitada por la Ley, con la finalidad de proteger y garantizar al trabajador en sus derechos ya que estos son irrenunciables.
- 2. Prestación de servicios lícitos y personales**, este también es un requisito esencial en el contrato individual de trabajo, el mismo que tiene que cumplir el trabajador, significa que los servicios, la obra materia de la contratación, deben corresponder a actividades permitidas por la ley, por lo mismo no puede ser materia de contratación laboral traficar con drogas, por otra parte a más de lícitos, los servicios del trabajador deben ser personales, es decir tiene que hacerlo de una manera directa y personalmente, salvo los casos expresa y excepcionalmente autorizados por la Ley y siempre que en ello este de acuerdo el empleador o patrono.

3. Dependencia o subordinación, es indispensable indicar que el trabajador al momento de celebrar el contrato individual de trabajo se somete a las órdenes e instrucciones del empleador, desde luego la dependencia o subordinación del trabajador con respecto de su empleador, es de carácter jurídica ya que es la única que justifica la facultad del empleador y la obligación del empleador, esto debe quedar muy claro que la dependencia se refiere, única y exclusivamente a lo que es materia del contrato.

4. Pago de una remuneración, este requisito reviste tanta importancia ya que sin él no existiría relación laboral alguna, en razón de que el trabajo remunerado es lo que precisamente da nacimiento a una relación laboral, dicha remuneración puede consistir en sueldo o salario que puede ser acordado por el empleador y trabajador y esta remuneración no puede ser inferior al establecido por la Ley o por el fijado por el Consejo Nacional de Salarios, es decir, no se puede menoscabar los derechos del trabajador, y si persiste esto carecerá de valor jurídico.

4.1.5. Despido Intempestivo

Para el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres en el Diccionario Jurídico Elemental, indica: “Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”¹⁷.

¹⁷GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES, Diccionario Jurídico Elemental, EDDICON 1997, Pág. 128

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por 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.

La figura del despido intempestivo produce indemnizaciones una vez probada está a través de un juicio oral de trabajo, previamente fundamentado por una demanda laboral en la cual se deberá demostrar a través de pruebas lo alegado, pero recayendo la carga de la prueba al demandado (empleador), mas no al demandante (trabajador).

El despido intempestivo es un derecho real evidente y cierto producido por una manifestación privativa del accionado que permitirá ejercer al accionante el derecho constitucional de reintegrarse al trabajo, o que le sea satisfecha su liquidación que en derecho le corresponda; como pudiere darse también el hecho de que sea negada la relación laboral por el empleador entendiéndose que producida la figura del despido intempestivo litigioso se abre un abanico de conjeturas en los juicios que va desde la necesidad de probar la existencia de la relación laboral, hasta demostrar el despido intempestivo del que fuera objeto.

El Dr. Colón Bustamante Fuentes nos da a conocer los efectos que surten si se demuestra el despido intempestivo alegado por el despedido trabajador,

manifestando: “produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral”¹⁸.

Para demostrar la relación laboral, surgen expectativas, debido a que la norma laboral, a falta de constancia escrita por el empleador en el despido intempestivo; y, en más, no existiendo contrato escrito entre trabajador y empleador, éste necesariamente deberá ser aprobado por el despido trabajador tal como lo establece el código de procedimiento civil en su artículo 113, cuya base principal de la Demanda propuesta ante Juez competente ha sido vulnerada con la negación de la relación laboral por parte del accionado empleador al momento de realizar su contestación a la demanda, trasladando la carga de la prueba al trabajador despedido.

Con el mismo criterio ejemplarizado ante el Juez competente y la acción de la Demanda, encontraremos la diferencia que se da con la comparecencia del empleador y contestación brindada a la denuncia propuesta ante el Inspector del Trabajo, no será suficiente para el trabajador demostrar dicha negación de la relación laboral ante la falta de aplicabilidad expresa de la ley que permita se sustancie ésta en el orden del trámite administrativo, que requiere, adoptar el mismo tratamiento que se le da al trámite administrativo de solicitud de visto bueno, de cuya resolución del Inspector del trabajo

¹⁸ BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho laboral, Cuarta edición, Quito Ecuador. Pág. 336

servirá de valor probatorio para el despedido trabajador, informe que lo apreciará el juez competente con criterio judicial y en relación con las pruebas rendidas en el juicio; o, como pueda darse el caso de que concluya dicha reclamación ante la autoridad del trabajo, sin que las parte se vean en la obligación de agotar al trámite litigioso con juicios que se tornarían innecesarios, costosos y tardíos. En alcance a este análisis, el Dr. Colón Bustamante Fuentes nos dice: *“el trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría, en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral”*¹⁹.

Por esta razón es necesario contar con la suficiente herramienta jurídica que permita que esta institución jurídica del despido intempestivo negado por el empleador en la relación laboral requiera de que sea reparado tal vacío de la ley con sujeción a los principios de inmediación como principio fundamental en el proceso laboral que permite al juzgador valorar y garantizar el desarrollo del proceso de la manera más pura; y celeridad, ejecución que debe realizarse con prontitud como característica indispensable del derecho laboral en la que el juzgador actuará con rapidez tomando en consideración los términos determinados en la ley llevándolos adecuadamente, en el marco del debido proceso conforme lo determina la Constitución, lo que será

¹⁹ BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Manual de Derecho Laboral, Cuarta edición, Quito Ecuador. Pág. 283.

satisfactorio tanto a la sociedad y operadores de justicia procurando que actor y demandado no queden en indefensión, y encuentren garantizada la situación jurídica evitando vulnerar derechos constitucionales en este contexto, pues, al caso se entenderá que la resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciara con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. El Dr. Colón Bustamante Fuentes, expone: *“la resolución del Inspector del trabajo puede ser revisada previa impugnación hecha ante el Juez del Trabajo, quien la apreciara con criterio judicial dándole el valor probatorio (legal) o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente”*²⁰.

4.1.6. Derecho a la Estabilidad laboral.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Para el tratadista Manuel Ossorio define a la estabilidad laboral; “Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su

²⁰ BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho laboral, Cuarta edición, Quito Ecuador. Pág. 285.

sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto”²¹.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de

²¹ OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina. 2007. Pág. 399.

alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo o de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

4.1.7. Controversia Laboral

En un sentido absoluto, carácter del procedimiento que no deja ninguna parte a los escritos (no exige por ejemplo, ningún intercambio de conclusiones escritas antes o durante la audiencia) y que reposa exclusivamente sobre simples intercambios verbales, dados principalmente durante los debates en audiencia. Indica la importancia relativa que reviste el elemento verbal en el proceso, muy especialmente el de la audiencia, en

relación a los intercambios de escritos. Es muchas veces confundida con el discurso, en tanto que éste constituye, en los debates, un elemento oral de forma e importancia variables.”²²

La oralidad es muy importante en un proceso laboral dejando a un lado al proceso laboral escrito ya que mediante la oralidad se quiere dar celeridad en el procedimiento dentro del proceso y así resolver rápida y veraz un proceso.

Entran dentro del campo de esta definición absoluta de la oralidad, los discursos que se desarrollan durante la audiencia definitiva y de fondo. Tales discursos no contienen una contrapartida escrita ni tampoco se registran por ningún medio escrito. En cambio, escapan de este absolutismo el acto de interposición de la demanda o la sentencia del tribunal. En ambos, la ley puede permitir su expresión oral, pero necesariamente por una cuestión de organización judicial y de seguridad a los medios y derechos de defensa de las partes deben registrarse por escrito, aun cuando su primera expresión ha sido verbal.

Debido al ineludible registro escrito de estas actuaciones orales, algunos juristas hacen alusión a la denominada “oralidad parcial”. Se trata de la oralidad relativa, la cual a su vez se contrapone a la oralidad absoluta.

²² LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004. Pág. 33.

Esta acepción admite implícitamente que ningún proceso es absolutamente oral, lo que no impide que se califique de proceso oral a un determinado régimen procesal, tal y como ocurre con los procesos penal y laboral.

En consecuencia, que el proceso laboral (o el proceso penal) es un proceso verbal, tomando en consideración el rol que ocupa la oralidad en los procedimientos. Literalmente se peca al decir que el proceso laboral es verbal, pero conceptualmente no se yerra. Muy por el contrario, jurídicamente se acierta cuando calificamos orales a los procesos penal y laboral.

En cuanto a la tercera acepción dada por la Asociación francesa Henri Capítán, la misma clarifica (al decirnos que “es muchas veces confundida”) que la oralidad no sólo es el discurso y demás aspectos orales de la audiencia de los debates, sino que la oralidad abarca más allá de esa escena de la litis.

Ciertamente, la oralidad comprende la posibilidad de apoderar al juez oralmente; presentar defensas orales; recursos oralmente; etc.”²³

La oralidad es muy importante en el proceso laboral ya que ayuda a que los procesos se desarrollen más pronto cumpliendo el principio de celeridad y de esta manera solucionar el conflicto existente, la oralidad en nuestro país a ayudado a que se descongestione los procesos y se están en un abismo que no se podía solucionar pronto y eficaz por tal razón considero que la oralidad

²³ <http://www.rae.es/oralidad/dertrabcontrtrab.htm>.

en todos los procesos es una certeza por parte de los legisladores que la implantaron con ese mismo fin de que se dé la celeridad judicial.

Toda esta corriente reformadora que resalta la oralidad dentro del proceso laboral, y que a la vez inserta en sus procedimientos los principios de la inmediación, la concentración, así como la continuidad de las audiencias, es en cierto modo una penalización del proceso laboral en el sentido de aproximación al Derecho Procesal Penal, provocando un distanciamiento de su fuente originaria, el Derecho Procesal Civil.

Esto es positivo pues otorga al Derecho Procesal Laboral una identidad más definida y acentúa su emancipación del procedimiento civil, pero no deja de producir sus inconvenientes:

1. "Provoca una obligada referencia a la oralidad, concentración e inmediatez del proceso penal, algo que es extraño para los jus laboristas.
2. La aplicación de un proceso laboral, bajo el esquema de los citados principios, genera situaciones complejas y tediosas en la gestión del proceso, que en hechos se convierte en un proceso mixto, en donde todo lo que se exponga oralmente debe registrarse por escrito o por grabaciones auditivas o visuales.
3. Este nuevo estilo del proceso laboral aumenta considerablemente el costo en la administración de justicia. En el caso de Colombia, se estableció un

período de transición para la adecuación de los tribunales y para la asignación de los recursos del Estado.

4. Por último, estos principios: oralidad, concentración e inmediación, son auténticamente efectivos bajo el sistema de un solo juicio o instancia de conocimiento de los hechos, lo que implica la eliminación del doble grado de jurisdicción o derecho del ciudadano a que su caso sea conocido nuevamente por un tribunal de superior jerarquía”²⁴.

Parece ser que esta nueva concepción del proceso laboral mejorará la calidad de la justicia de trabajo, aunque a un oneroso costo en la gestión del proceso. Se trata de un nuevo procedimiento en donde el derecho a la defensa de las partes es más cuidadosamente preservado, y en donde los tribunales tendrán indudablemente más trabajo. Este nuevo proceso laboral, que combina oralidad concentración inmediación, promueve el impulso oficioso obligado.

Este nuevo proceso rompe con la pasividad del tribunal, propia del proceso civil, que tanta influencia ha tenido en el proceso laboral. Este nuevo proceso laboral reafirma el carácter social que siempre ha debido tener, disponiendo expresa e implícitamente un papel activo no sólo del juez laboral, sino de la jurisdicción de trabajo.

1. Derecho a la Seguridad Jurídica.- El Diccionario Jurídico Espasa la define como: “Cualidad del ordenamiento que produce certeza y confianza

²⁴ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, Manual de Derecho del Trabajo, Editora Dalis, Moca, 2004, 9ª edición. Pág. 15

en el ciudadano sobre lo que es Derecho en cada momento y sobre lo que previsiblemente lo será en el futuro”²⁵.

Con respecto a este concepto debo manifestar que el autor al emplear el término ordenamiento, lo realiza para referirse a un conjunto de características tanto organizativas, funcionales, y procesales, que solo pueden provenir de estados democráticos de derecho y de sus instituciones las mismas que deben de cumplir y hacer cumplir toda la normativa jurídica para asegurar la tranquilidad del ciudadano.

Además este mismo diccionario recoge el concepto de Pérez Luño que me parece necesario plasmar: “La seguridad Jurídica es la que establece ese clima cívico de confianza en el orden jurídico fundada en pautas razonables de previsibilidad que es presupuesto y función de los estados de derecho”²⁶. Es decir la seguridad jurídica hace que el ciudadano tenga confianza en el sistema (Estado, gobierno instituciones, autoridades, normas) que lo rodean de tal manera que este se sienta lo suficientemente cómodo y seguro dentro de la sociedad.

La enciclopedia Encarta señala: “La Seguridad Jurídica es aquella que se basa en la esperanza o confianza de los ciudadanos en la función ordenadora del Derecho, por lo que es necesario darles protección. Dicha esperanza no puede, por tanto, quedar al libre albedrío del Poder o de otros particulares: el Derecho tiene que estar a disposición de los ciudadanos de

²⁵ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302

²⁶ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302.

manera incuestionable, segura y precisa de una buena estructura del Derecho, la ausencia de arbitrariedad y un grado cierto de previsibilidad, con el fin justo de dar esa confianza a los ciudadanos”²⁷. Considero que esta es una de las concepciones más completas respecto a esta temática, especialmente si se considera que la fuente de la cuál proviene no es precisamente especializada en derecho, resalto en particular la forma de establecer que la seguridad jurídica es creada y debe ser otorgada y garantizada por el Estado, para el ciudadano, ya que el fin mismo de la existencia del Estado es el desarrollo y protección del ciudadano.

²⁷ "Seguridad Jurídica." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2012.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Principios del Derecho Laboral Ecuatoriano

El Derecho del Trabajo tiene características especiales, singulares y hasta únicas que las distingue de otros ordenamientos jurídicos, el criterio principal es el de protección por los intereses sociales que representa. Se inspira en principios propios diferentes al de las otras ramas del derecho, ellos son: Indubio Pro Operario, estabilidad y continuidad en la elación laboral, intangibilidad, transacción y obligatoriedad de trabajo.

El principio indubio pro-operario determina que en caso de duda se aplicará en la forma más favorable al trabajador, la ley dispone que ante oscuridad de la ley, se interpretarán en sentido protector e inclinado hacia el obrero.

En el Código del Trabajo, el principio Doctrinario Laboral, nos dice: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”²⁸.

Esta norma guarda relación con el numeral 3 del Art. 326 de la Constitución de la República, expresando: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”²⁹. En todo caso el pronunciamiento de los funcionarios judiciales y administrativos

²⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador. Pág. 1.

²⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 152.

están en la obligación de aplicar en favor de los trabajadores, las disposiciones de la ley, los establecidos en los Reglamentos y los de naturaleza contractual.

Como por ejemplo si surge una controversia entre patrono y trabajador, sometida a conocimiento de Juez pertinente o ante una Autoridad administrativa, las dos partes exhiben su verdad, sus pruebas. Al momento de decidir, el juez o funcionario puede encontrarse con ciertas dudas sobre actual de las dos partes favorece la ley. Basados en este principio, hemos de entender que la Autoridad correspondiente a de aplicar este principio a favor y beneficio del trabajador.

El Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador; ahora bien si en algún caso no fuere posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos interpretárselas en el sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue. La aplicación de este principio puede ser examinada en dos circunstancias:

- a.** Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicará el principio objeto de este análisis, en los términos del Art. 7 del Código del Trabajo. Hay que tener en cuenta que la aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina en este supuesto, por la interpretación más

favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva le sea más provechosa; y,

- b.** Si se trata de escoger no ya entre varias interpretaciones de una misma norma, sino entre varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos imprescindibles.

Si se trata de preceptos imprescindibles y que por lo tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador; sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especiales, siempre y cuando las unas y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

“El derecho ecuatoriano del trabajo no prevé explícitamente este alcance del principio a favor o pro-operario, con todo manifiesta su aceptación en los Arts. 239 y 252 del Código del Trabajo, en virtud de los cuales si hubiera oposición entre el Código del Trabajo, el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo, se estará a la norma más favorable al trabajador, sin más consideración; pero si la oposición es entre normas especiales y generales de la ley, del contrato colectivo, del reglamento o del contrato individual prevalecerán las especiales, Art. 1 y 7 del Código del Trabajo”³⁰.

³⁰ Módulo IX. Función Social del Trabajo y el Régimen Jurídico Laboral. UNL. 2012. Pág. 11.

Principio de estabilidad y continuidad en la relación laboral.- Este principio establece que luego del período del Contrato de Prueba, si no es notificado con la terminación del contrato queda renovado hasta cumplir un año de estabilidad y luego será indefinido. Adversamente la terminación violenta y de forma unilateral de la relación de trabajo, representa el despido intempestivo que condena pecuniariamente al empleador o abandono al trabajo, que sanciona al trabajador.

El eficiente desempeño del trabajador, su capacitación, la voluntad de mostrarse competitivo, se gana el derecho de continuar en esa función y a ocupar con justicia ese puesto de trabajo, si cumple con sus obligaciones, y si el empleador no ha encontrado causa justa para separarlo del trabajo; la persona tiene el derecho a continuar prestando sus servicios.

El Art. 14 del Código del Trabajo, hace el reconocimiento categórico del principio de la estabilidad, fijando en un año la duración mínima de los contratos de trabajo, las excepciones son los contratos de trabajo especiales como los eventuales, ocasionales y de aprendizaje. Vencida la estabilidad mínima los contratos adquieren la categoría de indefinidos, pudiendo darse por terminada la relación laboral por las causales para la terminación del contrato individual previstas en el Art. 169 del Código del Trabajo. El despido intempestivo y el irrespeto a la garantía sindical, o a la falta de observancia del plazo fijado en el contrato de trabajo, se sancionan con indemnizaciones.

Principio de Intangibilidad.- La Constitución de la República del Ecuador en el numeral 2 del Art. 326, consagrado al trabajo indica: “Los derechos

laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario³¹. Se confiere la categoría de derechos garantizados por la Constitución y, por lo tanto, no susceptibles de desconocimientos por leyes posteriores a todos aquellos de que gozaban los trabajadores a la fecha en que entró en vigencia la Constitución, esto es el 10 de agosto de 1979.

Este principio significa también que el legislador ecuatoriano no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente a la fecha en que se va a expedir esa nueva ley.

Más allá del compromiso constitucional existe la conminación a adoptar medidas cautelares adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos. La intangibilidad de los derechos laborales, genera el debate ya que al proteger con leyes o normas posteriores que pretendan desmejorar los beneficios adquiridos, se frenan las aspiraciones empresariales en su afán de flexibilizar las relaciones de trabajo. En una economía cambiante que exigen competitividad y de nuevas estrategias laborales, los empresarios señalan que los derechos alcanzados por los trabajadores, son un obstáculo y no pueden obtener rentabilidad y se ha llegado hasta cerrar las empresas.

Principio de Transacción.- Es un principio que rige a la legislación laboral ecuatoriana, en la cual se institucionaliza la posibilidad de que trabajadores y empleadores dentro o fuera de un juicio y para evitar los inconvenientes que

³¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Pág. 152.

se presentan en la controversia judicial o simplemente para llegar a un término por acuerdo.

El Art. 326, numeral 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renunciaciones de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”³².

La transacción como manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, compromete la presencia de autoridad competente sea judicial o administrativa, pero, esta debe tener amplios conocimientos de los Principios del Derecho del Trabajo. La renuncia de derechos no exime el cumplimiento de las obligaciones al empleador, por esto opino que la preparación de las autoridades judiciales y administrativas, cuando su resolución deba remitirse en base a la transacción, el pronunciamiento que emita será producto de su formación profesional sujeto a los principios que el derecho representa.

Principio de obligatoriedad de trabajo.- Por mandato divino el hombre está llamado a trabajar de acuerdo a su capacidad y posibilidades a fin de realizarse como persona y proveerse de los bienes y servicios aptos para satisfacer sus necesidades, las de su familia y las de la comunidad de que forma parte. La Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social, este principio es recogido y

³² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Pág. 153.

reconocido en el Art. 2 del Código del Trabajo: “El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”³³.

Este enunciado establece la obligatoriedad de trabajar, entendiendo que existen grupos sociales vulnerables que por lógica están exentos de esta obligación, de donde podemos distinguir las siguientes situaciones en que pueden, de hecho encontrarse los individuos en relación con este deber:

Quienes están obligados a trabajar son todos los individuos, excepto a quienes la misma ley exime del cumplimiento de esta obligación, y aunque este deber es ante todo y sobre todo moral no deja de tener efectos jurídicos, puesto que el incumplimiento voluntario o doloso de la obligación de trabajar constituye el delito de vagancia reprimido por el Art. 383 del Código Penal; Hay personas que no están obligadas a trabajar, pero pueden hacerlo si ellos lo desean: ellas son las que han cumplido con el deber de trabajar cuando podían cumplirlo satisfactoriamente como sucede con los jubilados, también se encuentran en este caso quienes tienen deberes especiales para con la sociedad y medios específicos de perfeccionamiento personal, como acontece con la mujer madre de familia; y, Por último están los hombres y las mujeres a quienes el derecho natural y el positivo les prohíbe trabajar, por su propio bien y el interés de la colectividad los requiere lejos del taller, fábrica u oficina y en otro orden de actividades, tal como sucede con los discapacitados y los menores en general y con las mujeres durante el período del parto y en ciertas actividades.

³³ CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2009. Pág. 1.

En este sentido, es común y corriente que la mujer en estado de gravidez no esté obligada a trabajar en el lapso que fije la ley, anterior y posterior al parto, no obstante, tendrá derecho a remuneración completa, y además la madre gozará en la jornada de trabajo, el tiempo necesario para dar de lactar a su hijo. Art. 152 y 153 del Código del Trabajo.

4.2.2. Despido Intempestivo, Historia

La Constitución de Ecuador de 1830 fue la primera constitución política de la República del Ecuador, sin embargo en su contenido no se hizo referencia al Trabajo así como las obligaciones y derechos tanto de empleadores como empleados, no es sino con la aparición de la Constitución de 1929 que se considera como un tema fundamental al Trabajo dando así al comienzo de muchas regulaciones en materia laboral. “No fue sino hasta el año de 1938 en que el Ecuador empezaría a escribir su historia en lo referente a leyes laborales. El primer Código del Trabajo fue promulgado en noviembre de 1938. La segunda codificación en noviembre de 1961; la tercera en julio de 1971; La cuarta en agosto de 1978; la quinta en septiembre de 1997 y la sexta fue publicada en el suplemento del Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre del año 2005. El Código de Trabajo de 1938 contenía principios fundamentales tales como: Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, Los patronos y sus representantes legales son responsables solidariamente por el cumplimiento de la ley y de todas sus consecuencias, La estabilidad del trabajador. Puesto que el contrato de trabajo es bilateral, el patrono no lo puede incumplir unilateralmente, pues la otra parte

puede reclamar el cumplimiento del contrato y la indemnización de daños y perjuicios”³⁴. Por eso, el Código señala cuales las causas o formas de terminación del contrato individual de trabajo y entre ellas no consto el despido intempestivo. Alrededor la década de los 70 se notó una marcada revolución en el Ecuador cuando se empieza a considerar al despido intempestivo como un derecho del trabajador, surgiendo el mismo evento en demás países Latinoamericanos.

Los antecedentes del Despido Intempestivo contemplado en el Código del Trabajo Ecuatoriano seremontan alas década de 1970 en estas fechas lacon solidación de la actividad agro exportadora del país hizo que surgiera en él una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.

4.2.3. El despido y Abandono Intempestivo del Trabajo

Según la opinión del tratadista Eugenio Fernández Veintimilla 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. Inclusive 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

³⁴<http://es.scribd.com/doc/47048962/DESPIDO-INTEMPESTIVO>

señaladas en los artículos 95, 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503 del Código laboral. Veamos las regulaciones más importantes”³⁵.

El Art. 188 dice: 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 un valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco años 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 del Código Laboral.
- 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.

³⁵<http://www.elmercurio.com.ec/263046-el-despido-y-abandono-intempestivo-del-trabajo.html>

-En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo, continuada e ininterrumpidamente, 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 Arbitraje³⁶.

El Art. 181 dispone: 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.

El Art. 189 dice: 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 Art. 181 de este Código.

³⁶<http://www.elmercurio.com.ec/263046-el-despido-y-abandono-intempestivo-del-trabajo.html>

Cuando el trabajador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, deja de trabajar, se produce el abandono intempestivo, debiendo en este caso indemnizarle al empleador en la forma que determinan los Art. 190 y 181 inciso tercero, del Código Laboral, ya revisado.

El Art. 190 dice: Indemnización al empleador por falta de desahucio. El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de remuneración.

4.2.4. Conflictos Laborales

En lo que hace referencia a la materia laboral encontramos varios conflictos laborales, ya que en la actualidad se constituye una de las más importantes ramas del derecho social, cuyos principios y normas jurídicas regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores en sus diferentes modalidades y condiciones de trabajo. Dentro de los conflictos laborales más importantes tenemos en visto bueno, desahucio, finiquito la renuncia y despido intempestivo.

El Desahucio.- En términos generales, desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo; aviso que debe darse con la anticipación y en la forma determinadas por la ley.

Sin embargo, las disposiciones de la ley son diferentes en cuanto a las modalidades y a los plazos en que este aviso debe darse. Hace falta, por tanto, una explicación concreta de cada caso.

“Cuando el contrato de trabajo se ha celebrado a plazo fijo, cualquiera de las partes, el empleador o el trabajador, puede avisar a la otra su voluntad de terminarlo a la conclusión del plazo, con anticipación de treinta días por lo menos. De no haberse producido la notificación de este desahucio, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido”³⁷.

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

El derecho del empleador de desahuciar a un trabajador, en los contratos a tiempo indefinido, estuvo durante varios años prohibido por las leyes y decretos que, al fijar salarios mínimos, establecen simultáneamente una estabilidad especial para los trabajadores comprendidos en este caso, a pesar de que el Código del Trabajo seguía manteniendo la institución del desahucio.

³⁷VASQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 364

El Visto Bueno.- “El visto bueno es la fórmula administrativa, más o menos rutinaria, con la que se presta aprobación a lo pedido por alguien o a lo resuelto por una inferior”³⁸.

Puedo definir al visto bueno como la resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

Despido Intempestivo.- “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

Abandono Intempestivo.- Hay abandono intempestivo cuando el trabajador deja de concurrir a trabajar sin causa justa o habiéndola, sin observar el procedimiento legal”³⁹. En uno y otro caso, el contrato de trabajo termina por voluntad unilateral del empleador o del trabajador, pero la parte que lo ha hecho debe pagar a la otra las indemnizaciones establecidas por la ley.

³⁸ OSSORIO, Manuel. Ob. Cit. Pág. 1025.

³⁹ VASQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 370.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.5. Constitución de la República del Ecuador

El derecho al trabajo en nuestra Constitución está legislado en el Art. 33 que expresa: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁴⁰. El trabajo está protegido en nuestro país y es un derecho de todos los ecuatorianos ya que goza de la protección del Estado mediante la Constitución y las Leyes que velan por un progreso en la economía personal y general de las personas y a su vez del país.

En la Constitución se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. Entre ellos se pueden mencionar: derecho al trabajo; derecho al salario mínimo, Indemnización ante despido injusto; Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones; seguridad social.

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República, señala que “la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los

⁴⁰ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2010. Art. 33

principios: de Concentración, contradicción y dispositivo”⁴¹. Estos principios son aplicados durante el juicio oral laboral, en sus respectivas audiencias orales.

La Constitución de la República del Ecuador, según el Art. 325, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

⁴¹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 168 # 6.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse de los mismos de acuerdo con su voluntad.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores y empleadores de conformidad con la ley. Promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se garantizará igualmente la organización de los empleadores.
11. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
12. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
13. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
14. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

15. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos.
16. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
17. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
18. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo⁴².

Estos principios han sido incorporados en esta Constitución con la finalidad de proteger al trabajador y evitar la explotación laboral a la que están siendo

⁴² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 326.

sometidos los trabajadores que con miras a mejorar su situación económica se ven obligados a trabajar, sin poder exigir sus derechos.

En el Art. 328 de la Constitución textualmente dispone: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

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

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley...”⁴³.

De lo transcrito puedo manifestar que la Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajador recibirá una remuneración justa y un salario digno para que este pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, en otras palabras se puede decir un salario que le permita al trabajador cubrir todas sus necesidades como alimentación, salud, transporte, servicios básicos, entre otras.

4.3.6. Declaración Universal de los Derechos Humanos

El Art. 23, numeral 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración

⁴³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Art. 328.

equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”⁴⁴. Para concretar estas aspiraciones que constan en la Constitución y en fundamentales normas internacionales ratificadas por el Ecuador, es vital considerar que el problema salarial no debe ser enfocado parcialmente, pues las políticas de promoción del trabajo, de fomento a la producción y combate a la inflación, de tributación y seguridad social constituye, junto con la política salarial, pilares fundamentales que deben ser coherentemente desarrollados para el éxito en la mejora de la política laboral, siempre en la mira de proteger el salario y poder mejorar las condiciones de vida del trabajador y de sus familias como estipulan estas normas fundamentales.

4.3.7. Código del Trabajo

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”⁴⁵. Es decir que la Ley ayuda y vela por el trabajador cuando haya sido perjudicado en algo es decir que el Código del Trabajo esta para velar por el trabajador.

“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a

⁴⁴ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Art. 23.

⁴⁵ CODIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 7

prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”⁴⁶. Este regula el vínculo personal entre un individuo con un trabajo cumpliéndolo según el contrato para cual ha sido contratado y a cambio de ello recibe una remuneración.

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”⁴⁷.

“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago.

Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

⁴⁶CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 8.

⁴⁷CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 9

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo.”⁴⁸

Aquí nos hace referencia sobre que significa el empleador es decir la persona encargada de dar el trabajo y de prestar todos los beneficios y utensilios de trabajo y también nos hace referencia sobre los tipos de trabajo existe en nuestro país es decir hay que basarse en todo lo que manifiesta el Código del Trabajo.

Los empleadores tienen sus obligaciones, dentro de ellas la de otorgar todos los derechos que tiene un trabajador al incorporarse al mercado laboral, como la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el trabajador también tiene que cumplir con sus obligaciones con el empleador en el

⁴⁸ CODIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 10.

trabajo para el que ha sido contratado, y durante todo el tiempo que dure la relación laboral, el incumplimiento de dichas obligaciones constituyen justa causa para dar por terminada la relación laboral.

En el Art 42 dispone las obligaciones del empleador para con el trabajador, me permito indicar las pertinentes a mi trabajo investigativo.

1. “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.
2. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
3. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.
4. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.
5. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.

6. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.
7. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.
8. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado.
9. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.
10. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

11. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social”⁴⁹.

El Derecho Laboral regula jurídicamente las relaciones que establecen empleadores y trabajadores para procurarse mayores recursos y mejores condiciones de existencia, En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

El Código del Trabajo, en el Art. 91 expresa: “La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias”⁵⁰. Como es evidente aquí se protegen los derechos del trabajador en ellos tenemos el de remuneración que no podrá ser embargado a no ser para que pague las pensiones alimenticias, y no puede ser de otra manera, pues sobre el interés económico personal del trabajador se encuentra el interés superior de los hijos, sobre todo los menores de edad.

El Art. 87 del Código del Trabajo establece: “Las remuneraciones que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y

⁴⁹ CÓDIGO DE TRABAJO. Ley Cit. Art. 42.

⁵⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley. Cit. Pág. 24.

se prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, y que excedan a períodos de un mes...”⁵¹. En esta norma citada se establece legalmente que la remuneración sea pagada por moneda de curso legal, es decir, en la actualidad en dólares, y se prohíbe que sea de otra forma, además los sueldos y los salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o también a la persona que éste designe y en el lugar que este preste servicios. Además la forma de pago de la remuneración también se la puede realizar semanal, quincenal y mensualmente de acuerdo al convenio del empleador y trabajado. La garantía que la ley rodea a los salarios es a través de las remuneraciones, y persigue dos objetivos fundamentales, el primero, es que el trabajador debe recibir un salario o remuneración en cantidad y calidad suficientes; y en segundo, que el salario o remuneración llegue íntegramente a las manos del trabajador, es decir, la legislación laboral contempla estos elementos esenciales a favor de la clase trabajadora u obrera del país.

El Código del Trabajo da un tratamiento especial al salario, lo ampara y lo protege de ciertas circunstancias que podrían afectarlo, ya que este ingreso es fundamental para la subsistencia no solo del trabajador, sino de su familia, es un ingreso para la subsistencia del núcleo familiar que requiere de protección tanto por el Estado, como del derecho social.

⁵¹CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Pág. 23.

El Art. 188, del Código del Trabajo, señala; "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.

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 alude en el caso del Art. 185 de este Código.

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, 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..."⁵².

"No es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el artículo 192, inciso primero del Código del Trabajo"⁵³

Procedimiento.- Cuando el trabajador haya sido despedido intempestivamente, es aconsejable, que inmediatamente acuda a un profesional del derecho expedito en materia laboral, para que le aconseje jurídicamente sobre lo que tiene que hacer para obtener su indemnización por el despido intempestivo de trabajo producido en su contra. En todo caso, aplicando lo dispuesto en el Art. 71, del Código de Procedimiento Civil a continuación se detalla lo que se debe hacer:

1. Destinatario.- Dirigir la demanda de indemnización por el despido intempestivo al Juez Provincial del Trabajo.
2. Compareciente.- Se pondrá los nombres y apellidos completos, sus generales de ley y su domicilio.

De la parte Demandada.- Se indicará los nombres completos de la persona a quien va dirigida la demanda, si se trata de persona jurídica, además del nombre de ésta, se indicará los nombres y apellidos

⁵² CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 188.

⁵³ RsCSJ: 19-JUL-1989. RO 245: 2-ago-1989.

completos de la persona natural que la representa y si a ésta se la demanda también personalmente por su responsabilidad solidaria, establecida en el Art. 41 del Código del Trabajo.

4. Fundamentos de Hecho.- De conformidad con el Art. 71 del Código de Procedimiento Civil, se indicará claramente los antecedentes de la relación laboral, es decir, si hubo o no contrato de trabajo y en caso de haberlo, que tipo de contrato, fecha de entrada al trabajo, a órdenes de quien estuvo laborando, que actividad desempeñaba en la Empresa o lugar de trabajo, cuál fue su horario de trabajo, la remuneración quincenal o mensual que percibía, otros beneficios contractuales, la fecha y hora aproximada en la que fue despedido y bajo qué argumentos; el relato se lo hará con claridad y precisión.
5. Fundamentación legal.- Indicación detallada de los rubros que se demandan, con su fundamento legal, que entre otros pueden ser los siguientes artículos del Código del Trabajo: 184, 185, 188, 614, entre otros. Además, se pedirá que se dé aviso al Inspector del Trabajo, según lo indica el Art. 589, del Código del Trabajo.
6. Cuantía.- Es la cantidad aproximada que se reclama al demandado. No obstante que se mencione la Cuantía, se expresará que se reclaman (en el caso del trabajador) los intereses y recargos previstos en la Ley.
7. Trámite.- En este caso el Trámite es el de Procedimiento Oral Laboral.

8. Citaciones.- Se indicará claramente el domicilio o lugar de trabajo, en el cual se ha de citar con la demanda y providencia recaída en ella a la parte demandada. Si manifiesta desconocer el domicilio del demandado se expresará que el actor está dispuesto a prestar el juramento que la Ley exige para estos casos.
9. Domicilio.- Se indicará el domicilio en el que el actor recibirá sus notificaciones que le correspondan, que en este caso debe ser el número del casillero judicial, perteneciente a su Abogado patrocinador, a quien, se le autorizará para que con su sola firma presente cuanto escrito sea necesario en defensa de sus intereses.
10. Firmas.- Finalmente, la demanda será firmada por el actor y su Abogado defensor. En el evento de que el actor no sepa firmar, éste, imprimirá la huella digital de su dedo pulgar derecho”⁵⁴.

En el procedimiento oral del trabajo, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

⁵⁴CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito –Ecuador. Art. 71.

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1. Código del Trabajo de la República de Costa Rica

En el Capítulo sexto del presente Código encontramos la suspensión y terminación de los contratos de trabajo, estableciendo lo siguiente:

Artículo 73. “La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos”⁵⁵. La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

Artículo 74. Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

- a) “La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo”⁵⁶.

En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

⁵⁵CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 73.

⁵⁶CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 74.

Artículo 75. “La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado”⁵⁷.

En los dos primeros casos previstos en el artículo anterior la prueba correrá a cargo del patrono y en el tercero a cargo de los familiares o sucesores de éste, y se hará por medio de todos los atestados e investigaciones que exijan las respectivas autoridades.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causa alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 76. “Durante la suspensión de los contratos de trabajo fundada en alguna de las tres causas a que se refiere el artículo 74, el patrono o sus sucesores pueden ponerles término cubriendo a los trabajadores el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponderles”⁵⁸.

⁵⁷ CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 75.

⁵⁸ CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 76.

Artículo 77. “La reanudación de los trabajos deberá ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono o por sus sucesores, para el solo efecto de dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito”⁵⁹.

La Inspección General de Trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono o sus sucesores deberán dar todos los datos pertinentes que se les pidan. Si por cualquier motivo el referido Despacho no lograre localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior a uno o varios trabajadores, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial. En este caso el término de quince días correrá para dichos trabajadores a partir de aquel en que se hizo la primera publicación.

Artículo 78. “Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decrete, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria”⁶⁰.

⁵⁹CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 77.

⁶⁰CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 73.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquel en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciere se dará por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

A solicitud del trabajador el Jefe de la Cárcel extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 79. “Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses”⁶¹.

Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratara de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) “Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis pagará medio salario durante un mes;

⁶¹CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 73.

- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses; y
- c) Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses”⁶².

Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente otro trabajador.

Artículo 80. Una vez transcurrido el período de tres meses a que se refiere el artículo anterior, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponder a éste en virtud de disposiciones especiales.

Artículo 81. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los

⁶²CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 79.

trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;
- f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;

- h)* Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;
- i)* Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos *a)*, *b)*, *c)*, *d)* y *e)*, del artículo 72;
- j)* Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;
- k)* Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y
- l)* Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato⁶³.

⁶³CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 81.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

Artículo 82. *“El patrono que despida a un trabajador por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.*

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono”⁶⁴.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior.

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte

⁶⁴CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 82.

colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdidoso no cubre el monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquel en que quedó firme el respectivo fallo.

Artículo 83. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como

consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70; y
- j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato⁶⁵.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

⁶⁵ CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 83.

Artículo 84. Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del preaviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa.

Artículo 85. Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales:

- a) La muerte del trabajador;
- b) La necesidad que tuviere éste de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme al derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento;
- c) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido; y

d) La propia voluntad del patrono”⁶⁶.

Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos.

Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador, en el siguiente orden:

- 1) “El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles;
- 2) Los hijos mayores de edad y los padres; y
- 3) Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos”⁶⁷.

Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala en inciso siguiente.

Para el pago de las prestaciones indicadas, el Tribunal correspondiente ordenará la publicación de un edicto en el *Boletín Judicial*. Ocho días después de su publicación el Juez de Trabajo determinará la forma en que

⁶⁶CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 85.

⁶⁷CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 85.

deba entregarse el giro a los interesados conforme al orden establecido. Si se presentaren consignaciones por este concepto, el Juez deberá llamar de inmediato a los interesados mediante la publicación del edicto indicado.

Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.

Artículo 86. El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:

- a) “Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b) Por las causas expresamente estipuladas en él; y
- c) Por mutuo consentimiento”⁶⁸.

Al igual que la legislación laboral del Ecuador, en Costa Rica se puede terminar el contrato laboral por cumplimiento del plazo, el despido intempestivo, también debe ser probado mediante juicio laboral, previa indemnización conforme lo determina la Ley.

⁶⁸CODIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Art. 86

4.4.2. Código del Trabajo de la República de Panamá.

En el presente Código encontramos en el Título VI. Terminación de las Relaciones de Trabajo. Capítulo I. Causas de terminación.

Artículo 210. La relación de trabajo termina:

1. “Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos.
2. Por la expiración del término pactado.
3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato.
4. Por la muerte del trabajador.
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación de contrato.
6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en este Código para la causa respectiva, a petición del trabajador.
7. Por el *despido fundado* en causa justificada, o la renuncia del trabajador.
8. Por decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este capítulo”⁶⁹.

⁶⁹CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 210.

Artículo 211. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.

Además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación.

En estos casos, no se producirán salarios caídos por despido injustificado, salvo que se invoque una causal del artículo 213 del Código de Trabajo y no se pruebe la justificación del despido. En estos casos no se producirán recargos.

Para los trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas.

Artículo 214. “El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo”⁷⁰. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

⁷⁰CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 210.

Artículo 215. Cuando el despido tuviese como causa una de las señaladas en el acápite C del artículo 213, el empleador deberá comprobar la causa respectiva ante las autoridades administrativas de trabajo.

En los casos de que trata este artículo, el despido sin el cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso anterior, se consideran de pleno derecho injustificado. Sin embargo, si al vencimiento de plazo de sesenta días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder al despido, el cual se considerará plenamente justificado quedando obligado al pago de la indemnización que establece el artículo 225.

La autoridad administrativa de trabajo a quien corresponda decidir sobre la autorización previa para la terminación del contrato o por el despido por las causas señaladas en el artículo 215 notificará personalmente al trabajador o trabajadores la solicitud del empleador, concediéndole un término de tres días para aducir pruebas. La autoridad practicará las pruebas dentro de un término razonable y de inmediato fallará concediendo o negando la autorización pedida.

Notificada las partes, éstas podrán apelar del fallo ante el superior jerárquico correspondiente y el recurso se concederá en el efecto suspensivo.

Artículo 217. Es facultativo del empleador, antes de proceder a la notificación del despido por cualquiera de las causas señaladas en los acápites A, B y numeral 1.o del acápite C del artículo 213, obtener de los

tribunales de trabajo autorización previa para despedir, la cual se tramitará conforme a las normas del proceso abreviado.

Artículo 218. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique despido podrá solicitar a las juntas de conciliación y decisión, o a los tribunales de trabajo en aquellos lugares donde no funcionen las juntas, el reintegro al cargo que desempeñaba o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225. Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, del pago de los salarios caídos, los que se computarán así:

1. “Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de la presente ley.
2. Hasta por un máximo de cinco meses, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley.
3. Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales, salarios caídos o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de la presente ley”⁷¹.

⁷¹CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 218.

La sentencia deberá expresar que el pago de la indemnización se hará del fondo de cesantía cotizado por el empleador, o en su defecto, por éste directamente, quien deberá pagar además, las otras cargas del proceso.

Las juntas de conciliación y decisión fallarán en un término no mayor de tres meses, a partir de la presentación de la demanda. La sanción por violación a lo antes señalado queda sujeto a lo establecido en el Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo establecerá las juntas de conciliación y decisión que sean necesarias, para el cumplimiento de los fines de este artículo y, especialmente, para evitar la acumulación de salarios caídos.

Artículo 219. En los casos en que se ordene el reintegro, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral, pagando la indemnización correspondiente más un recargo, que se computará así:

1. “De 50 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que se encuentren laborando en la empresa al momento de entrar en vigencia la presente ley.
2. De 25 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que entren a laborar a partir de la vigencia de la presente ley, siempre y cuando el empleador no esté al día en el fondo de cesantía”⁷².

⁷²CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 219.

Además, deberá pagar los salarios caídos en la forma que señala la sentencia respectiva, de conformidad con el artículo 218.

El empleador tendrá el plazo de un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago de la indemnización con el recargo y los salarios caídos, hasta la fecha en que se dé el reintegro o el pago de la indemnización; tal plazo correrá a partir del día siguiente a la fecha de ejecutoriada la sentencia.

En los casos contemplados en los numerales 3.o y 6.o del artículo 212 de este Código, el pago de la indemnización a que se refiere este artículo, podrá hacerse, en un plazo no mayor de seis meses, previa comprobación fehaciente, ante el juez o la junta, de la mala situación económica de la empresa, y siempre que dichos pagos no sean menores que el equivalente del salario promedio que percibe por mes el trabajador despedido.

Artículo 220. “Ordenado el reintegro, el trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva, en las mismas condiciones existentes antes del despido”⁷³.

En caso de renuncia del empleador, el juez de oficio, o a petición de parte, decretará su apremio corporal, como culpable de desacato al tribunal.

Artículo 221. “El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta días hábiles contados a partir de la separación. Este plazo rige para reclamar el reintegro o la

⁷³CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 220.

indemnización por despido injustificado, con pago en ambos casos de salarios caídos”⁷⁴. El reclamo por la sola indemnización por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año, contado a partir de la fecha de separación.

El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita al empleador con quince días de anticipación, salvo que se trate de trabajador técnico, caso en el cual la notificación debe darse con dos meses de anticipación. La notificación que no fuere firmada con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o delegado, o rectificada ante ella, no podrá ser invocada posteriormente por el empleador.

El trabajador responsable de no realizar la notificación previa de que trata el párrafo anterior, quedará obligado a pagarle al empleador una cantidad equivalente a una semana de salarios, suma que podrá ser deducida del importe de la prima de antigüedad de servicios, cuando tuviere derecho a ella.

Son justas causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, las siguientes:

1. “El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

⁷⁴CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 221.

2. La falta de pago por parte del empleador del salario completo que legalmente le corresponde, en las condiciones convenidas o acostumbradas.
3. La alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo.
4. La conducta inmoral del empleador durante el trabajo.
5. La injuria, calumnia, vías de hecho o mal tratamiento del empleador contra el trabajador o sus familiares.
6. La ejecución por parte de un dependiente del empleador o de una de las personas que convivan con él, con su autorización expresa o tácita, de alguno de los actos enumerados en el numeral anterior, contra el trabajador o sus familiares.
7. El haber causado el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, y con malicia, un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.
8. Estar el empleador, un miembro de su familia, su representante en la dirección de las labores, u otro empleado padeciendo de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo.

9. El incumplimiento por parte del empleador, de las medidas de seguridad, salud e higiene prescrita en este Código, sus respectivos reglamentos y en las demás disposiciones legales.
10. La imprudencia o descuido inexcusables del empleador que comprometan la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren.
11. La violación por parte del empleador de alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 138.
12. La falta grave del empleador al cumplimiento de las obligaciones que le impongan la ley o el contrato.
13. Todo acto del empleador, o de sus representantes, que tenga por objeto inducir al trabajador o cometer un acto ilícito, inmoral o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
14. La aparición en el proceso de trabajo de causas imprevistas perjudiciales a la salud o a la vida del trabajador y que no fueren corregidas en el plazo que fijen las autoridades competentes después de acoger la respectiva denuncia⁷⁵.

A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por

⁷⁵CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 222.

cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente. Al trabajador que se encuentre laborando al momento en que empieza a regir el fondo de cesantía, se le computará este derecho desde tal fecha. El período laborado con anterioridad le será pagado igualmente a la terminación de la relación de trabajo, siempre que hubiese prestado servicios al empleador de manera continua durante diez años o más.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, si se tratase de contrato por tiempo indefinido cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el juzgador haya resuelto al pago de ésta, tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a la siguiente escala:

A. Al tiempo de servicios anterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala:

1. "Si el tiempo de servicios fuere menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario.
2. Si el tiempo de servicios fuere de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
3. De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario.

4. De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario.
5. De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario.
6. De quince a veinte años de trabajo, seis meses de salario.
7. De más de veinte años de trabajo, siete meses de salario”⁷⁶.

Esta escala no se aplicará en forma combinada.

B. Al tiempo de servicios posterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala:

1. “Por el tiempo de servicios menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo, y en ningún caso la indemnización será inferior a una semana de salario.
2. Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo.
3. Por el tiempo de servicios de dos a diez años, el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo.
4. Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo”⁷⁷.

⁷⁶CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 225

⁷⁷CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 225.

Esta escala se aplicará en forma combinada, distribuyendo el tiempo de servicios prestados en cada uno de los numerales anteriores, según corresponda.

C. “Para las relaciones de trabajo que se inicien a partir de la vigencia de la presente ley, la indemnización será el equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años; y cada año posterior a los diez años, será indemnizado con el equivalente de una semana de salario por cada año. Estas indemnizaciones no podrán combinarse con ninguna otra escala”⁷⁸.

En ambos casos, indicados en este acápite, de no cumplirse algún año completo, se pagará la proporcionalidad correspondiente.

La indemnización contemplada en este artículo también se pagará cuando la terminación de la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite C del artículo 213.

Queda prohibido el pago en especie de la prima de antigüedad, la indemnización y los recargos sobre ésta a que hubiere lugar.

Artículo 6. Para el pago de la indemnización que establece el artículo 225 del Código de Trabajo se aplicará criterio idéntico al que señala el párrafo final del artículo 4 de la presente ley.

⁷⁸CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 225.

Para la determinación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.

El monto de la indemnización por despido injustificado se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 149.

Cuando el contrato de trabajo fuese por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin justa causa, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.

“Cuando el empleador diere por terminado el contrato, sin justa causa, antes de la fecha en que debía iniciarse la relación de trabajo, deberá indemnizar al trabajador los perjuicios sufridos. La indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un período inferior”⁷⁹.

Las infracciones a las disposiciones contenidas en este capítulo, serán sancionadas con multas de 100 a 500 balboas que serán duplicadas en caso de reincidencia, impuestas por el juez de la causa o la Dirección General de Trabajo, según sea el caso.

⁷⁹CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 228.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales Utilizados

En lo relacionado a los materiales utilizados, los mismos que ayudaron a la estructura de la tesis fueron los libros y las leyes, los mismos que los enunciaré de la siguiente forma: la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, Legislación Laboral de autoría del Dr. Germán Vázquez Galarza; Pérez Botija, Eugenio. Obra el Derecho del Trabajo; Rafael Caldera en su obra de Derecho del Trabajo; Diccionario Jurídico Elemental, de Guillermo Cabanellas de la Cuevas; Derecho Ecuatoriano del Trabajo de Carlos Vela Monsalve; Derecho Laboral del Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro; Compendio de Derecho Laboral; Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, de Manuel Osorio; Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral, del Ab. Julio Mayorga Rodríguez; fue necesario la utilización de material de oficina, como hojas de papel bond, esferográficos, computadora e impresora: fichas bibliográficas y nemotécnicas; el material descrito me ha servido para estructurar el informe final de tesis, y mediante la consulta y el estudio he profundizado mis conocimientos de la realidad del problema investigado.

5.2. Métodos

Durante el proceso socio-jurídico de investigación fue necesaria la aplicación del método científico, como camino para encontrar la verdad de la problemática determinada. La concreción del método científico hipotético

deductivo, me permitió seguir el camino en la investigación socio-jurídica planteada, pues, partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, realicé el análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar el cumplimiento de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

Por la naturaleza de la presente investigación, ésta en lo principal se acoge al **método científico**, pues como se puede observar se parte del planteamiento de hipótesis y de un objetivo general y tres específicos, en torno a los cuales se ha desarrollado toda una base teórica, así como el estudio de campo, que han permitido los elementos de juicio necesarios para su contrastación y verificación. La presente investigación es eminentemente jurídica, ya que se concreta en la actividad del Derecho Laboral y su relación con el efecto que genera en la realidad social y jurídica de la celeridad procesal.

Dentro de los métodos que se utilizaron está el **método científico** que ha permitido abordar los problemas jurídicos que devienen de la normatividad jurídica que regula los derechos y garantías para el procesado; así mismo a partir de la inducción y deducción, del análisis y de la síntesis de cada uno de sus componentes, y la aplicación de **método exegético analítico**, que fue de singular utilidad en el análisis sistemático de las correspondientes disposiciones legales.

El **método deductivo** sirvió específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho constitucional relacionadas con la problemática de investigación, hasta llegar a aspectos particulares identificados en la normatividad del Código del Trabajo que protege los derechos específicos del trabajador, así mismo, el **método inductivo** permitió analizar la problemática de investigación desde asuntos específicos hasta categorías de carácter general. Estos métodos sirvieron de manera especial en la elaboración del discurso teórico de la presente tesis.

Como métodos auxiliares se utilizaron la **síntesis y el método descriptivo**. El primer método que permitió construir relaciones breves de las diferentes categorías jurídicas del derecho procesal penal que indispensablemente debían ser tratadas, como en efecto se lo ha hecho, en el presente trabajo. Y el método descriptivo fue de mucha utilidad, en la descripción de los problemas jurídicos y de las realidades relacionadas íntimamente con la problemática que motiva la presente tesis.

Además para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo de investigación fueron de singular valía los métodos analítico y sintético, especialmente en lo referente al análisis comparativo de los datos y frecuencias obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación, esto es, de la encuesta. Para ilustrar de mejor forma los resultados de la investigación de campo se utilizaron tablas de frecuencias y porcentajes, análisis comparativos y de tabulación estadística.

5.3. Técnicas

Dada la naturaleza teórica y fáctica de la presente investigación, se requirió de un complejo proceso de recopilación de elementos conceptuales, doctrinarios, normativos y analíticos, con respecto a la problemática de investigación, para la recolección y organización de los cuales ha sido indispensable la utilización de fichas nemotécnicas y bibliográficas, en las que se ha sistematizado el universo de información recopilada, para ser usada conforme a los requerimientos en el desarrollo del discurso de este trabajo.

Se aplicó también la técnica de la observación del problema en el ámbito de la realidad social del Ecuador, lo que permitió obtener algunos elementos de juicio con respecto a la observación práctica de los derechos constitucionales y legales de todas las personas.

Para la recolección de datos del campo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, cuyas preguntas se orientaron en función de los criterios requeridos para la contrastación de la hipótesis propuesta y la verificación de los objetivos oportunamente planteados en el Proyecto de Investigación. El formulario de encuesta, oportunamente evaluado y aprobado por el señor Director la presente tesis, fue aplicado a una población de treinta personas trabajadoras, que incluyó a juristas, Jueces del Trabajo y abogados con versación preferente en derecho laboral, todos ellos relacionados con el Distrito Judicial de Quito.

En cuanto a la metodología de presentación del informe final, ésta se rige en general por los lineamientos que determina la metodología de la investigación científica, así como también en el marco de lo que dispone el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y a las instrucciones específicas que en este campo determina la Modalidad de Estudios a Distancia, y concretamente Carrera de Derecho.

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

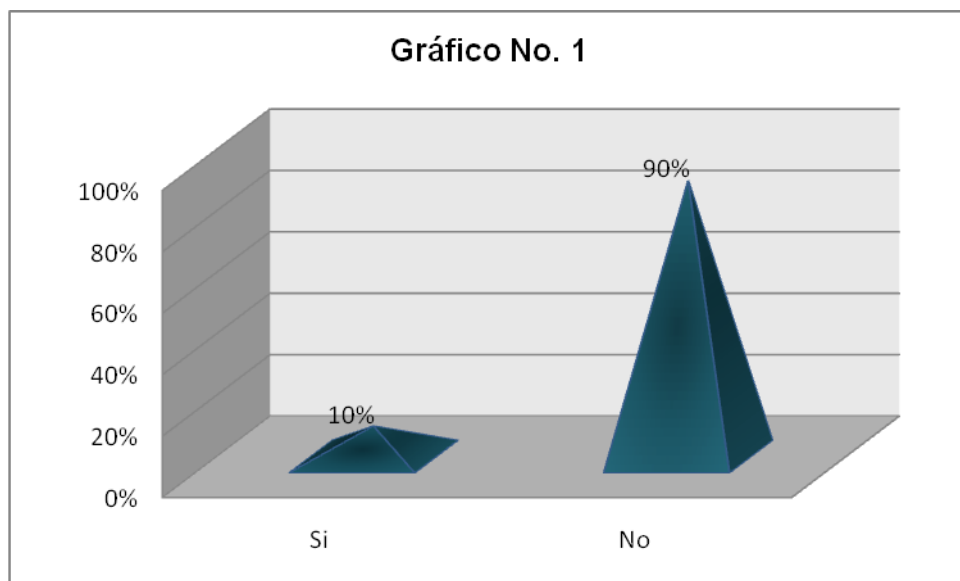
En este ítem me corresponde dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta instrumento que fue aplicado a treinta profesionales de Derecho Laboral.

Primera Pregunta: ¿Según su criterio, considera que se cumple con el principio de estabilidad laboral del trabajador en el Ecuador?

Cuadro No. 1

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	03	10%
No	27	90%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Quito.
Autor: Quintana Tigasi Pedro Pablo



Interpretación.- En esta pregunta tres encuestados que corresponden al 10%, señalan la opción del sí, indicando que si se está cumpliendo del principio de estabilidad laboral en las empresas privadas, mientras el trabajador no cometa alguna falta; mientras que veintisiete encuestados que representan al 90%, seleccionan la opción del no, porque el principio de estabilidad laboral ha venido siendo vulnerado por los empleadores, ya sean públicos, peor aún los empleadores del sector privado, situación que obliga la trabajador a recurrir mediante juicio laborar demostrar su insinuación.

Análisis.- Comparto las opiniones de la mayoría de los encuestados, porque en la realidad procesal laboral, surge el inconveniente de poder hacer efectiva y oportunamente el derecho del trabajador que ha sido despedido intempestivamente y para lograr su pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador que el empleador por ley le debe cancelar, el trabajador se ve obligado a seguir una acción judicial para reclamar sus derechos.

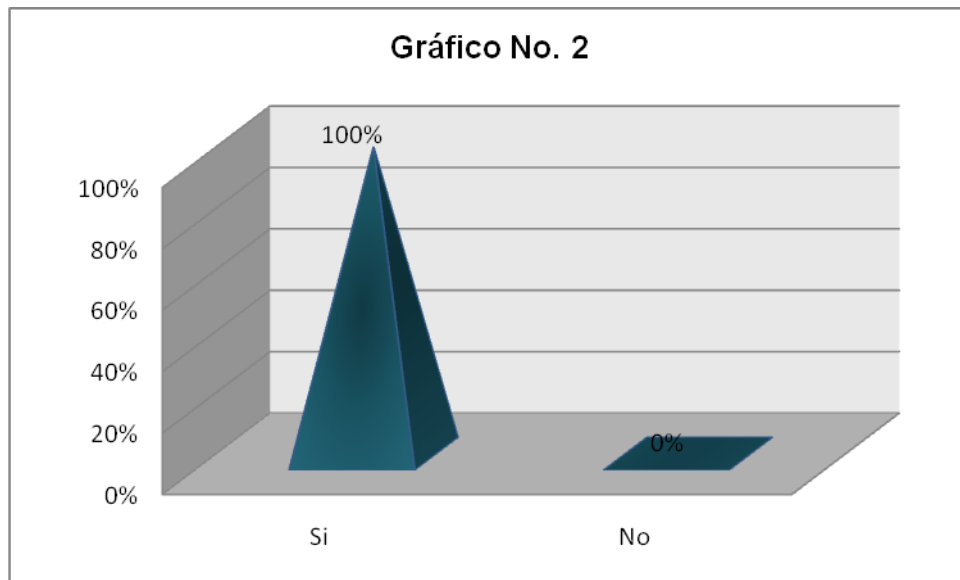
Segunda Pregunta: ¿Considera usted, que el despido intempestivo vulnera derechos de los trabajadores al obligarlo demostrar mediante juicio oral laboral?

Cuadro No. 2

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	00	00%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Quito.

Autor: Quintana Tigasi Pedro Pablo



Interpretación.- En esta pregunta todos los encuestados que equivalen el 100%, responden que al momento de ser despedido intempestivamente un trabajador el empleador debe cancelarle todos los beneficios que por ley le corresponde, sin embargo le corresponde al trabajador demostrar

entablado una acción judicial, esta situación perjudica a los derechos de la clase trabajadora desprotegida que a pesar de no poseer recursos económicos se ve obligado a iniciar un proceso judicial que demanda de tiempo y dinero, siendo el perjudicado, le corresponde probar.

Análisis.- Considero que el derecho constitucional a la estabilidad laboral y remuneración del trabajador, está siendo vulnerado, porque en la práctica legal, se observa que para ser cancelados el trabajador debe demostrar a través de un juicio la pretensión que señala del despido intempestivo, por lo tanto existe un total desinterés por parte de las autoridades de hacer cumplir los derechos del trabajador, como lo prevé la Constitución.

Tercera Pregunta: ¿Cuál de los derechos indicados estima usted, que se vulneran al ser despedido intempestivamente un trabajador?

Derecho a la estabilidad laboral ()

Derecho a la seguridad jurídica ()

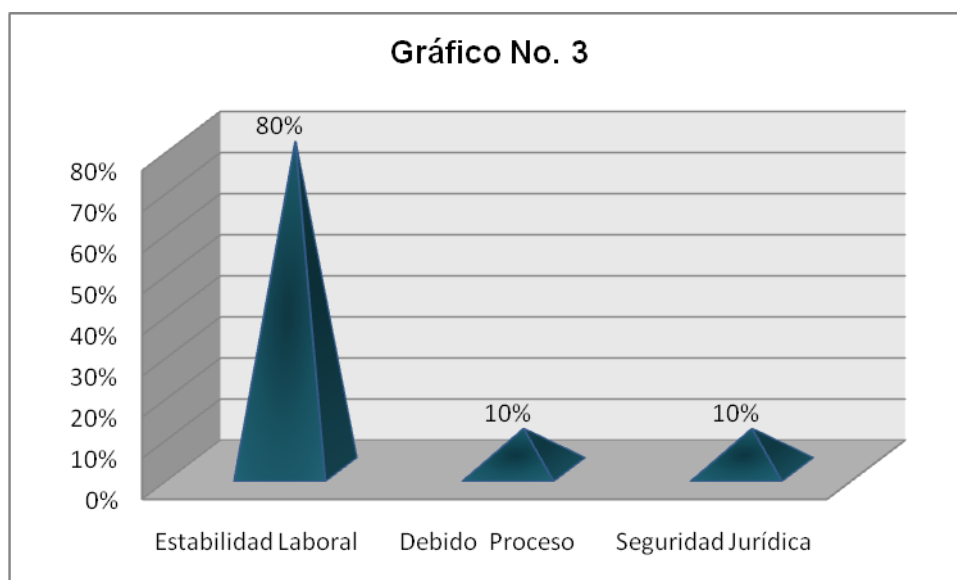
Derecho a un Debido Proceso ()

Cuadro No. 3

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Derecho a la Estabilidad Laboral	24	80%
Derecho a un Debido Proceso	03	10%
Derecho a la Seguridad Jurídica	03	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Quito.

Autor: Quintana Tigasi Pedro Pablo



Interpretación.- Respecto a esta pregunta los encuestados respondieron: A la opción del Derecho a la estabilidad laboral seleccionan veinticuatro encuestados que representan el 80%; la opción del Derecho a un Debido

Proceso señalan tres personas que corresponden al 10%; en cambio a la opción del Derecho a la seguridad jurídica seleccionan tres encuestados que equivalen al 10%.

Análisis.- De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta se observa que existe vulneración del derecho a estabilidad laboral, por existir normas que perjudican los derechos del trabajador que es removido de su puesto de trabajo de un momento a otro, sin previa notificación, y a pesar de ser sancionado el empleador mediante decisión del Juez del Trabajo la sanción impuesta es muy leve. Por otra parte tres encuestados afirman que se vulnera la seguridad jurídica conforme lo estipula el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador, por que el trabajador, que carece de recurso, se ve obligado a sufragar gastos contratando los servicios de un profesional del derecho para que asuma su defensa.

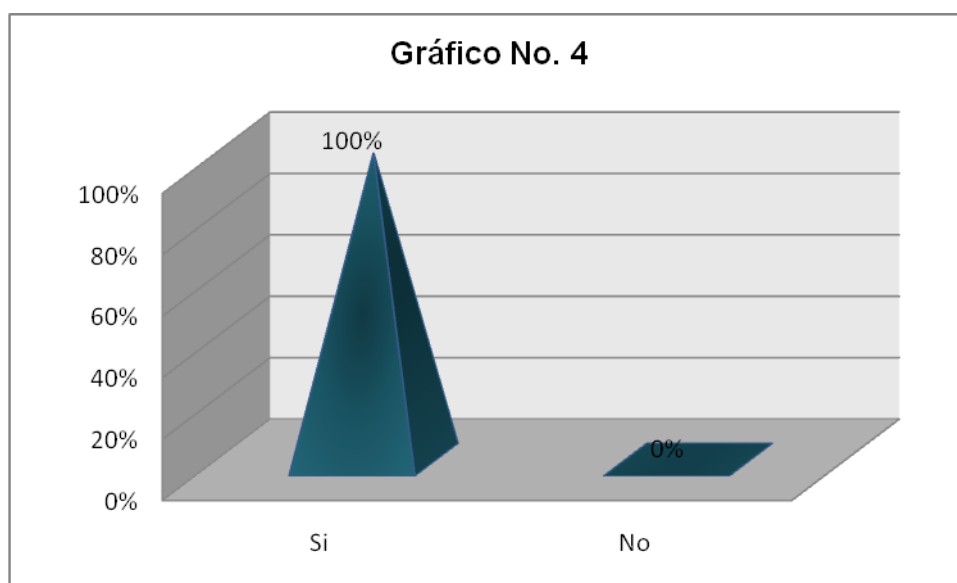
Cuarta Pregunta.- ¿Aprobaría usted la elaboración de una propuesta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad laboral del trabajador?

Cuadro No. 4

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	00	00%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Quito.

Autor: Quintana Tigasi Pedro Pablo



Interpretación.- A esta pregunta final, los treinta profesionales interrogados que significa el 100%, respondieron que si apoyarían a una reforma al Art. 188 del Código del Trabajo, la misma que asegure el cumplimiento de los principios constitucionales de estabilidad laboral, al ser despedido

intempestivamente, así como la sanción impuesta al empleador por despido intempestivo sea proporcional.

Análisis.- Los abogados contestaron afirmativamente considerando que en el proceso laboral donde el trabajador justifique el despido intempestivo el empleador debe sancionado severamente, con la finalidad de evitar el despido intempestivo del trabajo y se le garantice su derecho a una estabilidad laboral. Considero, de acuerdo a las respuestas; debe modificarse la estructura del proceso laboral siendo una exigencia de la realidad judicial ecuatoriana; así, desde el punto de vista legal, con ello se armonizar las disposiciones constitucionales y legales, logrando cumplirse cabalmente con los principios de estabilidad laboral, derecho a una remuneración justa.

6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

La presente técnica fue aplicada a diez profesionales del Derecho especializados en la materia del Derecho Laboral de la ciudad de Quito. En la aplicación de la entrevista obtuve los siguientes resultados.

Primera Pregunta: ¿Cree usted que el Derecho a la estabilidad laboral del trabajador se está efectivizando, al ser despedido intempestivamente un trabajador?

Respuestas: Los entrevistados manifiestan que el derecho laboral garantiza los derechos del trabajador en general, sin embargo al ser despedido intempestivamente se vulneran sus derechos entre ellos a la estabilidad laboral que garantiza la Constitución de la República del Ecuador. A diario se conoce que en los juzgados del trabajo se presentan juicios laborales por despido intempestivo, en donde el Juzgador, de las pruebas aportada en el proceso tiende a dictar sentencia a favor o en contra del trabajador.

Comentario: El sistema procesal ecuatoriano se caracteriza por la oralidad inmediación de las partes en todo el proceso, por lo tanto al existir una acción judicial por despido intempestivo el trabajador está al frente de la acción para demostrar su pretensión, viéndose obligado a litigar, por lo tanto el derecho a la estabilidad laboral se vulnera con el despido intempestivo.

Segunda Pregunta: ¿Podría indicar los efectos que genera al trabajador el despido intempestivo?

Respuestas: Todos los entrevistados manifiestan que los efectos desde el punto de vista jurídico le obligan a seguir una acción legal que genera gastos procesales; desde el punto de vista social para conformar las esferas de

los desempleados, y desde el punto de vista económico, perjudica a sus ingresos que le sirven de sustento diario para la alimentación y necesidades de primera necesidad de su familia.

Comentario: Respecto a esta pregunta comparto la opinión de los entrevistados agregando que desde un enfoque psicológico el trabajador ha lesionado de su estado emocional, porque, al llevar una gran responsabilidad de mantención de su familia, éste tiende a sufrir en conseguir un nuevo trabajo, por ser despedido intempestivamente, sin darle espacio a conseguir otro inmediatamente.

Tercera Pregunta: ¿Considera usted que la disposición legal del Art. 188 del Código del Trabajo no garantiza una estabilidad laboral del trabajador?

Respuestas: A esta pregunta los profesionales entrevistados respondieron que la disposición legal dada desde la creación del Código del Trabajo y de acuerdo a realidad actual, debe modificarse el Art. 188 del Código del Trabajo, con la finalidad que no quebrante derechos de los trabajadores que a diario luchan por obtener una estabilidad laboral en el sector público o privado, y al ser despedido de un momento a otro sin previo aviso, se lo deja en indefensión. Obligándolo en algunos casos a litigar y en otros por no contar con recursos no sigue el trámite legal que demanda de gastos económicos y tiempo necesario.

Comentario: Los entrevistados han acertado en sus respuestas, debiendo agregar la disposición del Art. 188 del Código del Trabajo ha perdido vigencia, por encontramos en un Estado Constitucional de Derechos, y

siendo la estabilidad laboral un derecho fundamental positiva en la Constitución de la República del Ecuador, se debe tener presente su aplicación inmediata, por constar en la norma suprema que prevalece sobre las leyes orgánicas y ordinarias conforme pertenece el Código del Trabajo. El cambio a darse al régimen laboral debe ser en el sentido de garantizar la estabilidad laboral del trabajador.

Cuarta Pregunta: ¿Qué sugerencia daría usted para garantizar la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano que ha sido despedido intempestivamente?

Respuestas: A esta interrogante los profesionales entrevistados contestan que lo más viable es una reforma al régimen laboral que garantice derechos de trabajador ecuatoriano, observando siempre que se respeten los derechos de las partes es decir, trabajador por su condición y del empleador. Debe tomarse como referencia el derecho comparado o la situación laboral actual de otras legislaciones del mundo, siempre en beneficio del indubio pro operario. El cambio al Código del Trabajo siempre debe ir encaminado en la protección y cumplimiento de los derechos laborales y sociales del trabajador, así como los derechos fundamentales que consagra la Constitución de la República.

Comentario: Las sugerencias brindadas por lo consultados son aceptables y deben ser consideradas, tomando como referencia de la problemática de la presente tesis la estabilidad del trabajador en general, y la modificación de la figura jurídica del despido intempestivo que no limite derechos a las partes, especialmente del trabajador.

6.3. ESTUDIOS DE CASOS

A continuación, presentaré algunos casos encontrados en nuestra legislación, en especial en los Juzgados del Trabajo de Quito; y que han sido recogidos y canalizados para ilustrar el presente trabajo investigativo.

Caso No. 1

1. Datos Referenciales:

Proceso Oral: Nro. 468-09

Actor: Manuel De Jesús Cárdenas Fernández

Demandado: Municipio de Quito

Juzgado: Primero de Trabajo de Quito

2. Antecedentes:

El señor Manuel De Jesús Cárdenas Fernández, comparece a la judicatura laboral, interpone demanda en trámite oral manifestando en lo principal de la misma que: Ha trabajado para el Municipio de Quito, desde el 01 de febrero de 2005, en calidad de guardián del relleno sanitario, habiendo laborado en forma permanente y continuada aunque se le han renovado contratos; Que ha presentado una demanda a la justicia reclamando estabilidad pues su permanencia en dicho trabajo estaba en peligro, que a pesar de ello se lo ha despedido de sus funciones, pues sostiene que mediante una comunicación firmada por el Jefe de Recursos Humanos del municipio de fecha 30 de noviembre de 2009, en memorando Nro. 137-RR-HH, se lo notifica con la Resolución Nro. 012, por la cual se termina su contrato y por ende con el

despido de sus funciones. Relata haber tenido la calidad de trabajador permanente y que se ha violado sus derechos constitucionales con respecto al trabajo, y que se lo ha despedido con una resolución administrativa ajena a su condición de trabajador. Que por los antecedentes anotados demanda al Municipio de Quito representado por el alcalde Dr. Augusto Barrera y por el Procurador Síndico, Dr. Ernesto Guarderas, para que en sentencia se disponga el pago de las indemnizaciones que las determina en 8 numerales. Solicita el trámite oral y la cuantía la fija en la cantidad de siete mil dólares. Pide se cuente en el procedimiento con el señor Director Provincial de Procuraduría General del Estado en Quito Dr. Diego García Carrión. No existe constancia de citación a los representantes legales de la entidad demandada empero han comparecido al proceso a ejercer su derecho a la defensa. Al igual que se ha notificado al señor Delegado de Procuraduría General del Estado a fs 20, por ello comparece a juicio a fs 22, señalando casillero judicial y designando defensor. Convocada la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, en aplicación a la norma contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo, tiene lugar el día diecisiete de diciembre de dos mil diez, fs 34 a 35 vta; Al no llegar a ningún acuerdo transaccional que termine el litigio, la institución accionada contesta la demanda deduciendo excepciones así: 1.- Negativa de los fundamentos de hecho y de derecho de la acción propuesta. 2.- Falta de derecho del actor y falta de competencia del juzgado. De la misma manera se formula la prueba de las partes y se convoca a la audiencia definitiva la cual se cumple el 21 de abril de dos mil once, fs 92 a 94, siendo el momento de resolver se considera.

Al presente juicio se le ha dado el trámite oral previsto en el artículo 575 del Código del Trabajo, así como al no existir ninguna omisión de carácter sustancial o común a todos los juicios de conformidad a lo prescrito en el artículo 346 del Código de Procedimiento Civil o violación de trámite que pueda influir en la decisión de la causa, se declara expresamente la validez del proceso. Es necesario indicar que en el proceso no existe la constancia de la citación a los representantes legales del municipio accionado, empero esta situación a criterio del juzgador ha sido convalidada con la actuación procesal de la entidad demandada a través de sus defensores en todo el trámite procesal haciendo los actos de defensa, por ello se estima no existe causas de nulidad procesal.

La relación laboral existente entre el accionante Manuel de Jesús Cárdenas Fernández y el I Municipio de Quito, no es materia de controversia, existe abundante documentación como copias de contratos y roles de pago que así lo establecen, por tanto nada más hay que agregar a lo mencionado.

El señor abogado de la entidad accionada, propone excepciones las indicadas anteriormente, frente a ello se expone: 3.1.- El Art. 568 del Código de Trabajo, confiere a los jueces de trabajo jurisdicción provincial y competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales que provienen de las relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad, en la especie el accionante ha trabajado para la entidad accionada en calidad de obrero y para dilucidar en forma clara y cabal la naturaleza de sus funciones, debemos indicar que, teniendo la calidad de obrero como así se desprende de los contratos de trabajo el mismo está encasillado en el ámbito laboral. 3.2.- Por otra parte, se

encuentra establecida la relación laboral entre las partes en conflicto, es de esta relación que nacen los derechos y obligaciones de las mismas, entre ellas el derecho del actor de acudir a la jurisdicción para hacer valer sus derechos y en la vía escogida para el efecto, por ello frente a las excepciones esgrimidas nada más hay que analizar y se las rechaza. En cuanto a la procedencia o no de lo reclamado una vez analizada la prueba aportada, se decidirá lo pertinente.

El accionante expresa en su demanda que ha sido objeto de despido intempestivo, pues se lo ha notificado por escrito dando a conocer que termina su contrato de trabajo mediante un acto unilateral de los personeros de la corporación municipal del cantón Quito, al respecto vale anotar: 4.1.- La Constitución de la República del Ecuador, varios Instrumentos Internacionales como La Declaración de los Derechos del Hombre; y Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, proclaman que la estabilidad y el derecho al trabajo es un derecho fundamental de las personas, su acceso, estabilidad son deberes de los Estados el alentarlos y propugnarlos; por otra parte, el Código de Trabajo ecuatoriano como norma positiva garantiza la estabilidad en el trabajo a los trabajadores, y por ello justamente con normas precisas protege estos derechos, en caso de vulnerarse los mismos prescribe las obligaciones que deben cumplir los empleadores. Así a fs. 1, consta el memorando Nro. 137-RR-HH de 30 de noviembre de 2009, suscrito por la Lic. Dora del Carmen Torres, mediante el cual se notifica al trabajador Manuel de J Cárdenas Fernández, que mediante la Resolución de Alcaldía fs. 2 y vta, Nro. 012, de 25 de noviembre de 2009 se comunica la terminación de su contrato de servicio ocasional, que según expresa el Alcalde del cantón está sometido al régimen legal de

la LOSCCA, documentos que en forma clara determinan la voluntad del empleador. 4.2.- El señor Manuel De J Cárdenas Fernández, debió rendir confesión judicial, con el interrogatorio de fs. 92 vta, más no asistió a dicha diligencia por lo que se lo declara confeso. 4.3.- Es importante también señalar que mediante Resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en R.O Nro. 412, de 6 IV de 1990, prescribe “ que el contrato colectivo de trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores que lo suscribió” resolución citada que tiene relación directa a la preeminencia que le otorga a los contratos colectivos el artículo 244 del Código del Trabajo, los contratos colectivos son ley para las partes, y de cumplimiento obligatorio, además amparan a todos los trabajadores de un mismo empleador, por tanto no puede haber discriminación e inequidad en el municipio del cantón Quito, empero procesalmente no se encuentra demostrado que exista contrato colectivo que ampare al trabajador en este proceso, ni tampoco ningún elemento que ilustre los salarios que perciben los trabajadores de planta municipales o que demuestren mejoras o conquistas de algún contrato colectivo, por lo que se torna imposible determinar aquel particular que igual reclama el actor. 4.4.- En el presente proceso se encuentra probado que se procede a notificar por escrito con la terminación de la relación laboral al accionante, lo cual constituye un evidente despido intempestivo, pues al haber estado por más de un año cumpliendo su trabajo, ya contaba con la protección de la estabilidad en su trabajo, por tanto esta forma de terminar la relación laboral es una prueba irrefutable de que el acto unilateral del empleador es un despido intempestivo dado en su contra, y así se lo acepta. 4.5.- El actor en esta

misma judicatura ha sostenido el proceso oral Nro. 468-09, contra el Municipio de Quito, mismo que se encuentra con sentencia ejecutada y se ha procedido a pagar valores por la entidad demandada según los documentos que anteceden y que fueron solicitados por la demandada, en razón de aquello y de conformidad al principio de la verdad procesal que pregonan el Art. 27 del Código Orgánico de la Función Judicial, por tratarse de hechos evidentes y públicos se toma en cuenta a favor de la entidad demandada por tanto, no se acepta el pago de los rubros que ya se han pagado en el mencionado proceso y que nuevamente se han solicitado en el presente, lo cual se tomará en cuenta en la liquidación respectiva.

3. Resolución Fundamentada:

Comprobada la relación laboral y tiempo de servicios, y el hecho del **despido intempestivo**, correspondía a la parte demandada probar el pago de los rubros reclamados y aceptados su pago, de conformidad a lo prescrito en el artículo 42 del Código del Trabajo, a falta de prueba de algunos de ellos el actor tiene derecho al pago de lo siguiente: 1.- *Pago de indemnización por despido intempestivo Art. 188 Código de Trabajo*; 2.- *Pago de Bonificación por desahucio Art. 185 Código de Trabajo.*

No procede el pago de: 1.- Pago de valores por trabajo en horas extraordinarias y suplementarias, no existe prueba que se haya trabajado en esas jornadas. 2.- Pago de valores solicitados en el numeral 4to de la demanda de sanciones por temeridad o mala fe, pues se estima que no se encuentra determinado que existe temeridad o mala fe en el litigio por parte de la entidad demandada. 3.- Pago de “todos los beneficios de la contratación colectiva del Municipio de Quito” por cuanto no existe prueba o

determinación expresa de los beneficios aludidos no existe constancia de existir contrato colectivo. 4.- Pago de valores por vacaciones pues según la sentencia anterior analizada se ha dispuesto su pago. 5.- Pago de intereses pues los rubros aceptados no los generan. 6.- Pago de costas judiciales por estar prohibidas su pago a las instituciones del Estado según artículo 285 del Código de Procedimiento Civil.

Como tiempo de servicios se considera desde: 01 de febrero de 2005 a 31 diciembre 2010; según certificado de fs 48, y, como salario último USD. 411,67 dólares de conformidad al rol de pagos de fs. 88. Por lo indicado el Juzgado Primero Provincial de Trabajo de Quito, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, acepta parcialmente la demanda y dispone que la entidad demandada: ILUSTRE MUNICIPIO DEL CANTON QUITO, por medio de sus representantes legales, paguen al actor señor Manuel de Jesús Cárdenas Fernández, lo siguiente: 1.- Pago de valores de indemnización por despido intempestivo Art 188 C.T = $411,67 \times 5 \text{ años} = \text{USD. } 2.058,35$. Pago de valores de bonificación por desahucio Art. 185 C.T = USD. 411,67. TOTAL USD. 2.470,02 A: DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA DOLARES CON DOS CENTAVOS (s.e.u.o), asciende el monto total de lo adeudado por la demandada.- Sin costas por lo prescrito en el Art. 285 del Código de Procedimiento Civil. Elévese en consulta lo resuelto en atención a lo previsto en el Art. 610 del Código de Trabajo.- Los abogados de las partes legitimen sus actuaciones procesales en el término de tres días.

4. Comentario:

En el presente caso el trabajador demuestra en el proceso la relación laboral entre las partes en conflicto, así mismo durante el procedimiento aporta con pruebas en donde con certeza el Juez puede observar el despido intempestivo del que fue sujeto, fundamentándose con normas legales de la Constitución de la República del Ecuador, Declaración de los Derechos del Hombre; y Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, proclaman que **la estabilidad y el derecho al trabajo** es un derecho fundamental de las personas, su acceso, estabilidad son deberes de los Estados el alentarlos y propugnarlos; por otra parte, el Código de Trabajo del Ecuador como norma positiva garantiza la estabilidad en el trabajo a los trabajadores, y por ello justamente con normas precisas protege estos derechos, en caso de vulnerarse los mismos prescribe las obligaciones que deben cumplir los empleadores. Es decir al estar consagrada la estabilidad laboral del trabajador debe cumplirse con la norma suprema y el principio pro ser humano y dignidad humana que gozan todas las personas.

Caso No. 2

1. Datos Referenciales:

Proceso Oral: Nro. 072-11

Actora: Yalma Danissa Cueva

Demandado: Centro Educativo Integral "ALBORADA"

Juzgado: Primero de Trabajo de Quito

2. Antecedentes:

La señora: Yalma Danissa Cueva, comparece con su demanda a fojas 6 y 7 de los autos y en lo principal, manifiesta: que desde el 12 de septiembre de 2011, mediante contrato de trabajo a plazo fijo por tiempo parcial, ha ingresado a prestar sus servicios lícitos y personales como Profesora en el Centro Educativo Integral "ALBORADA", bajo relación de dependencia y en forma ininterrumpida. Que su jornada de trabajo era de 07H15 a 13H15, de lunes a viernes. Que por sus servicios prestados su empleador le pagaba una remuneración mensual de doscientos veinte dólares Americanos (\$220,00). Que el día lunes once de junio de dos mil doce, aproximadamente a las 11H00, mientras se encontraba trabajando normalmente en sus labores de Profesora del tercer año de básica, uno de sus alumnos le ha informado de que le solita el señor José Morocho, Inspector del Centro Educativo y esposo de la señora Directora del establecimiento, **el mismo que ha procedido a decirle que deje de trabajar en ese mismo momento**, frente a lo que le ha manifestado que tenía que conversar de ese particular con la Directora, insistiéndole que se le despide de sus labores, dándose con ello según señala **el despido intempestivo**. Que en busca de una solución ha comparecido previamente con su reclamo ante la Dirección Regional del Trabajo y Servicios Público de Quito, en donde la empleadora se ha negado de manera rotunda a reivindicarle con los derechos que por Ley le corresponden. Con estos antecedentes, amparada en lo dispuesto en el numeral 2 del Art. 545 del Código del Trabajo, demanda en juicio oral al Centro Educativo Integral "ALBORADA", en la persona de su Directora Lic. Katty Nathalie Ramón Villa, a efectos de que en sentencia se la condene al pago de los rubros que en once numerales reclama en su demanda. Señala trámite oral y fijo la cuantía en diez mil dólares de los Estados Unidos de

América. Aceptada la acción al trámite oral señalado en los Arts. 575 y siguientes del Código del Trabajo (fs. 8), se señaló fecha para la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas y se dispuso se cite al demandado, diligencia que se ha cumplido personalmente conforme consta a fs. 16vlt. En la audiencia preliminar (fs. 19 y 20) no fue posible llegar a ningún acuerdo que ponga fin a la litis; por lo que la demandada por intermedio de su Abogado defensor procedió a contestar la demanda por escrito la cual consta a fojas 22 de los autos, donde propuso las siguientes excepciones: 1.- Improcedencia de la acción; 2.- Falta de personería de la parte demanda, ya que el Instituto Alborada, es una sociedad Civil, la cual consta de tres socios; 3.- Que a la actora de este proceso se le ha cancelado todo lo que exige la Ley, por lo tanto no se le adeuda un sólo centavo; y 4.- Jamás ha existido despido intempestivo, fue la actora quien abandono su lugar de trabajo. Pasando a la fase de formulación de pruebas en donde las partes pidieron lo que allí consta, todo lo cual fue evacuado en momento oportuno y en audiencia definitiva pública (fs. 112) de la cual se advierte que no ha comparecido la parte demanda, ni Abogado que la represente. Agotada la sustanciación del presente proceso, y encontrándose la causa en estado de resolver, al hacerlo, se considera:

A la presente causa se le ha dado el trámite oral previsto en el Art. 575 del Código del Trabajo y en la sustanciación del proceso no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez procesal.

De conformidad con lo establecido en los Arts. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria del Código del Trabajo, las partes

están obligadas a probar los hechos que alegan, excepto los que se presumen conforme a la ley.

Las Juezas y Jueces resolverán únicamente atendiendo a los elementos probatorios aportados por las partes, sus excepciones con arreglo a la Constitución, los Instrumentos internacionales y las leyes de la República.

En cuanto a la excepción deducida como: falta personería de la parte demandada e improcedencia de la acción. Al respecto, la actora del presente proceso en forma personal acude a la justicia y presenta su demanda, por tanto es indiscutible que es la titular del derecho que se reclama o se discute; y, por otra parte la entidad demandada es la llamada a oponerse a través de sus representantes legales como efectivamente ha sucedido en este proceso y han procedido a ejercer su legítimo derecho a la defensa, por ello no se configura de ninguna manera la falta de personería; por lo tanto resulta improcedente ésta excepción al igual que la de improcedencia de la acción, por lo que se rechaza las mismas.

En materia laboral cualquier proceso que se someta a resolución judicial es menester determinar la relación laboral entre los litigantes de la cual nacen los derechos y obligaciones entre las partes, en este caso los de la accionante para acudir a la justicia en busca de sus derechos legales que estima no se han satisfecho debidamente. En la especie la relación laboral habida entre las partes, se encuentra plenamente justificada, tal como lo evidencia la realidad procesal y conforme a la documentación adjunta a este proceso, de manera especial con la contestación dada a la presente acción, con el certificado del IESS de fojas 52 y de la 88 a la 90 y con el contrato de trabajo a plazo fijo por tiempo parcial, constante a fojas 33 y 33vta., de los

autos, suscrito con fecha doce de septiembre de 2011, entre la actora y la Dra. Katty Nathalie Ramón Villa, en su calidad de Directora y representante legal del Centro Educativo integral “Alborada”; con lo cual se demuestra en forma inobjetable la existencia de relación laboral entre las partes.

Para efectos de cálculo en cuanto al tiempo de servicios, se tomará en cuenta el señalado en el contrato de trabajo y certificado del IESS, referidos en el considerando precedente y que va desde 12 de septiembre de 2011 hasta el 11 de junio de 2012; y, en cuanto a la remuneración percibida la señalada en dicho contrato, que es de USD. 220,00.

3. Resolución Fundamentada.

En materia laboral, una vez establecida la relación de trabajo entre las partes, la carga de la prueba se invierte y de conformidad con lo prescrito en el Art. 42 numeral 1 del Código del Trabajo y por el principio constitucional de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, consagrados en el Art. 326 numeral 2 del de la Constitución de la República, la parte demandada debió demostrar haber pagado a la trabajadora en forma oportuna los derechos y más beneficios que le correspondían, por lo que a falta de prueba de pago o solución, está obligada a satisfacer a la actora lo siguiente: *7.1.- Pago de la reclamación del numeral 1, respecto a lo solicitado por: “valores correspondientes por concepto de despido intempestivo conforme lo dispone el Art. 188 del Código del Trabajo”. Al respecto la demandada al contestar la presenta acción, se excepciona en el sentido de que: “...4.- Jamás ha existido despido intempestivo, fue la actora quien abandonó su lugar de trabajo, esto por cuanto llegaron padres de familia a reclamarme por las agresiones que estaba irrogando a sus*

alumnos, lo cual lo probaremos en este proceso”; la ex Corte Suprema de Justicia, como precedentes jurisprudenciales, señala: *“Alegado el abandono, no es necesario que el trabajador pruebe el despido.-* Habría correspondido al actor probar el despido intempestivo que alega, pero J.V., al contestar la demanda atribuye a N. el abandono del trabajo, por lo cual inclusive le reconviene; con esto, tomó a su cargo la prueba del abandono, aliviando al actor la del despido; y no hay ninguna comprobación de aquel” (Dicc. Jurisp. G. Espinosa, pág. 199). Así mismo el fallo emitido por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, expediente de casación 48 publicado en el R.O. Nro. 110 del 24 de enero del 2011, en el juicio de trabajo que sigue Carlos Mancilla contra José Mecías; en su considerando tercero, señala: *“...cuando el empleador ha alegado el abandono del trabajo, el trabajador queda relegado de probar el despido intempestivo, correspondiéndole al empleador probar su aseveración...”*. *Por lo tanto, está alegación al no haber sido probada, en forma alguna, por parte de la demandada, quien ni siquiera compareció a la audiencia definitiva pública, queda comprobado el hecho del despido, teniendo derecho la actora a la indemnización prevista en el Art. 188 del Código del Trabajo;* por lo tanto debe cancelar la parte demandada a la actora por este concepto la cantidad de: USD. 660,00. 7.2.- Pago de la reclamación del numeral 3, respecto a lo solicitado por: *“el salario íntegro de los meses de mayo y junio de 2012 que se le adeuda”*; si bien existe a fojas 44 y 50 el rol de pagos del mes de mayo de 2012, en el mismo no consta la firma de la actora como constancia de que haya cobrado la remuneración correspondiente ha dicho mes; así mismo en el rol de pagos del mes de junio de 2012 (fs. 45-46) no consta el nombre de la actora en dicho listado; por lo tanto al no haberse demostrado su

cumplimiento, debe cancelar a la actora la cantidad de USD. 300,67; 7.3.- Pago de la reclamación del numeral 6, respecto a lo solicitado por: "...pago de vacaciones no gozadas..."; de cuyo particular la parte demandada no ha justificado legalmente haber cumplido con el pago respectivo o haber sido beneficiaria la accionante de vacaciones, conforme lo establecen los artículos 69, 70 y 71 del Código de Trabajo, en el que puntualmente señala que: "Si el trabajador fuese separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios", a más de ello la resolución de la ex Corte Suprema de justicia (R.O.421, 28-I-1983) resuelve que el trabajador que no haya cumplido un año de labores tiene derecho a vacaciones en la parte proporcional al tiempo de servicios, de conformidad con lo establecido en el inciso 2 del artículo 71 ibídem; y por no haberse aprobado por parte de la demandada su cumplimiento en ninguna de las formas señaladas, debe cancelar por este concepto a la actora la cantidad de: USD. 75,83; 7.4.- Pago de la reclamación del numeral 7, respecto a lo solicitado por: "décimo tercero y cuarto..."; al respecto la décima tercera remuneración, es un beneficio consagrado en el artículo 111 del Código de Trabajo, extensivo a todos los trabajadores a partir de la vigencia del decreto Nro. 68-010 el 29 de octubre de 1968 (Compendio de Jurisprudencia de la Corte Suprema, Dr. Galo Espinoza M); por lo que a falta de prueba de pago, es obligación de la parte demandada satisfacer las obligaciones efectuadas durante su periodo laboral, cuyo periodo de cálculo para efecto de décima tercera remuneración va desde el 1 de diciembre al 30 de noviembre de cada año, tomando en cuenta que a fojas 62-65, se ha justificado únicamente un pago de USD. 34,93, por el período del 01-dic-2010 al 30-nov-2011; en lo demás no existe

constancia de su pago por lo que debe cancelar a la actora la cantidad de USD. 116,72; y, por concepto de la décima cuarta remuneración, para efectos de cálculo su periodo va desde el 1 de agosto al 31 de julio de cada año, al no haberse justificado su pago; por este rubro debe cancelar a la actora la cantidad de USD. 151,65.

No procede el pago de: 8.1.- Reclamación del numeral 2; por cuanto el Art. 185 del Código del Trabajo que se refiere a la bonificación por desahucio, lo condiciona a cada uno de los años de servicios, y como queda dicho, el tiempo de servicio no llega al año; cabe recalcar que para el pago de bonificación del desahucio, la disposición legal antes anotada no prevé, como lo hace el Art. 188 relativo a las indemnizaciones, que la fracción de un año se considerará como año completo; por lo tanto se niega lo pretendido por este rubro; 8.2.- Reclamación del numeral 4; por cuanto el salario percibido que consta en los roles de pago de fojas 35 a la 43 es el acordado en el contrato de trabajo a plazo fijo por tiempo parcial, celebrado entre las partes; 8.3.- Reclamación del numeral 5; por cuanto a fojas 53 consta la solicitud de fecha 03 de octubre de 2011, por parte de la señora Katherine Armijos Hurtado, en su calidad de Coordinadora del personal docente del centro, designada en la Junta General de Profesores con fecha 26 de septiembre del año en curso; dirigida a la Coordinadora del Centro Educativo Integral "Alborada", solicitando el descuento de cinco dólares a partir del mes de octubre 2011 hasta la culminación del año lectivo con la finalidad de realizar actividades de integración; en la cual además se manifiesta que la misma tiene la aprobación de todo el personal docente la cual se ha realizado por votación verbal; por lo tanto se niega lo pretendido por este rubro; 8.4.- Reclamación numeral 8; por cuanto de la relación laboral que se

ha probado en este proceso se desprende el tiempo de servicios laborado por la accionante, en tal virtud, el Art. 196 del Código del Trabajo establece que todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo, al respecto la Corte Suprema ha establecido la imprescriptibilidad de este derecho en múltiples fallos entre los cuales cabe mencionar el publicado en la Gaceta Judicial S. XXI-No. 1, pág. 153 de 22-VIII-72, debiendo el mismo computarse en la forma dispuesta por el Art. 95 del Código del Trabajo, desprendiéndose de lo expuesto que este derecho es un beneficio inembargable, irrenunciable, imprescriptible e intangible y constituye crédito privilegiado a favor del trabajador conforme las normas del Código del Trabajo; de lo expuesto y en consideración al tiempo de relación laboral entre las partes, se niega lo pretendido en este rubro;

8.5.- Reclamación numeral 9; por no existir prueba de haberse obtenido;

8.6.- Reclamación numeral 11; por indeterminado y falta de especificación.-

Por lo expuesto y en base a las constancias procesales el Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, declara parcialmente con lugar la demanda, disponiéndose que la parte demandada: Centro Educativo Integral “ALBORADA”, por intermedio de su representante legal: Lic. Katty Nathalie Ramón Villa, o quien haga sus veces; cancele a la actora los rubros mandados a pagar en el considerando séptimo de esta sentencia y que ascienden a la cantidad de: USD. 1.304,87; más el interés respectivo,

de conformidad al Art. 614 del Código del Trabajo, en los rubros que tiene derecho, el cual se fija en la cantidad USD. 32,78; y, más los honorarios del Abogado defensor de la actora que se los fija en la cantidad de USD. 133,77. TOTAL: 1.471,42. A: un mil cuatrocientos setenta y un dólares con cuarenta y dos centavos de los Estados Unidos de América, asciende lo adeudado por la parte demandada. Con costas.- Notifíquese.

4. Comentario:

En el presente caso se observa que el trabajador como parte actora del proceso oral laboral comprueba el hecho del despido, teniendo derecho a la indemnización prevista en el Art. 188 del Código del Trabajo; aunque se hacen efectivos sus derechos laborales, pero siempre el trabajador deberá de seguir el trámite judicial para demostrarlo, lo que vulnera sus derechos humanos que garantiza la Constitución de la República, y el principio universal del indubio pro ser humano. La estabilidad laboral, continua siendo vulnerada, mientras que los assembleístas propongan reformas legales, se continuará lesionando los derechos del trabajador ecuatoriano.

Caso No. 3

1. Datos Referenciales:

Proceso Oral: Nro. 035-12

Actor: Danilo Hilario Avilés Torres

Demandado: Propietarios del Centro de Nivelaciones “Wonderland”.

Juzgado: Primero de Trabajo de Quito

2. Antecedentes:

El señor: Danilo Hilario Avilés Torres, comparece con su demanda a fojas 3 y 4, y en lo principal, manifiesta: que ha prestado sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia de sus patronos señores: Eloy León Pino y Gina Vélez Palacios, propietarios del centro de Nivelaciones “Wonderland” que se encuentra ubicado en las calles 18 de noviembre y José Félix de Valdivieso, esquina, de esta ciudad de Quito, desde el día doce de septiembre hasta el día veintiséis de noviembre de dos mil once, fecha en la que señala ha sido despedido intempestivamente de su trabajo por parte de sus patronos. Que su horario de trabajo era desde las 08H00 hasta las 13H00 y desde las 14H30 hasta las 19H30, en dos jornadas de lunes a viernes y los días sábados de 08H00 hasta las 13H00 de cada semana. Que su servicio era de Coordinador General de Gestiones del indicado centro de Nivelaciones, donde realizaba convenios académicos con instituciones particulares, capacitación y dirección del grupo de vendedores, atención al cliente y ventas de los paquetes de las horas de nivelación, entre otros. Que por sus servicios prestados sus empleadores le satisfacían la suma de mil doscientos dólares Americanos mensuales, de los cuales únicamente dice que se le ha pagado por los meses de septiembre y octubre quedándole adeudando el mes de noviembre de dos mil once. Con estos antecedentes, fundamentado en los Artículos: 8, 37, 40, 55, 94, 97, 111, 112, 113, 114, 188, 575 y 614 del Código del Trabajo, demanda en trámite oral, a los señores: Eloy León Pino y Gina Vélez Palacio en calidad de propietarios del Centro de Nivelaciones “Wonderland”, a fin de que mediante sentencia se les obligue al pago de los rubros que en trece numerales reclama en su demanda. Señala trámite oral a darse a su acción y fija la cuantía en cinco

mil dólares Americanos. Radicada la competencia en este Juzgado por el sorteo de Ley (fs. 4vlt.) mediante decreto de fecha 12 de julio de 2012 (fs. 5) se ha dispuesto que el demandante aclare y complete su demanda conforme así lo ha hecho misma que consta a fojas 6 de los autos. Aceptada la acción al trámite oral señalado en los Arts. 575 y siguientes del Código del Trabajo (fs. 7), se señaló fecha para la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas y se dispuso que se cite a los demandados, como así se lo ha hecho conforme consta de fojas 7vlt., y 8 de los autos; quienes han comparecido a fojas 13 del proceso. En la audiencia preliminar (fs. 15-17) el Juez, en aplicación del Art. 576 del Código de Trabajo, ha invocado a las partes la posibilidad de llegar a un acuerdo que ponga fin al litigio, sugerencia que no es acogida, por lo que, la parte demanda por intermedio de su Abogado declarado parte, da contestación a la demanda en los términos constantes en dicha acta; pasando luego a la fase de formulación de pruebas en donde las partes pidieron lo que allí consta, todo lo cual fue evacuado en momento oportuno y en audiencia definitiva pública (fs. 58-62). Agotada la sustanciación del presente proceso, y encontrándose la causa en estado de resolver, al hacerlo, se considera:

A la presente causa se le ha dado el trámite oral previsto en el Art. 575 del Código del Trabajo y en la sustanciación del proceso no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez procesal.

Si bien es cierto se ha hecho constar a uno de los demandados con el nombre de: Eloy León Pino como uno de los propietarios del centro de

nivelaciones denominado “Wonderland”, es a fojas 15 que comparece a juicio el señor: Eloy Eduardo Pino León, conjuntamente con la otra demanda señora Gina Alexandra Vélez Palacios, señalando ser Coordinador y representante legal de dicho centro; dándose de esta forma por legalmente citados con la presente demanda; quienes además han dado contestación a la presente acción, han formulado y evacuado sus pruebas, se lo ha escuchado en igualdad de condiciones, es decir han presentado sus argumentos o razones y replicado los argumentos de la contraparte conforme manda nuestra Constitución, quienes incluso en su confesión judicial han reconocido que el actor ha trabajado para ellos en su centro de nivelaciones antes referido.

De conformidad con lo establecido en los arts. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria del Código del Trabajo, las partes están obligadas a probar los hechos que alegan, excepto los que se presumen conforme a la ley.

Las Juezas y Jueces resolverán únicamente atendiendo a los elementos probatorios aportados por las partes, sus excepciones con arreglo a la Constitución, los Instrumentos internacionales y las leyes de la República.

En la especie la relación laboral, no es materia de controversia, tal como lo evidencia la realidad procesal y conforme la certificación del IESS constante a fs. 53 a la 54, con la declaración de los testigos: Daniel Efraín Granda Loján y Byron Israel Maldonado Rojas; y con la confesión judicial rendida por los demandados: Eloy Eduardo Pino León, y de la señora Gina Alexandra Vélez Palacios; con lo cual se demuestra en forma inobjetable la existencia de relación laboral entre las partes.

Para los efectos de cálculo de este fallo, en cuanto al tiempo de servicios se acepta lo señalado en el juramento deferido del actor que va desde el 12 de septiembre de 2011 hasta el 26 de noviembre de 2011; y en cuanto a la remuneración percibida se acepta también la señalada en el mismo, que es de USD. 1.200,00.

3. Resolución Fundamentada:

En materia laboral, una vez establecida la relación de trabajo entre las partes, la carga de la prueba se invierte y de conformidad con lo prescrito en el Art. 42 numeral 1 del Código del Trabajo y por el principio constitucional de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, consagrados en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de la República, la parte demandada debió demostrar haber pagado al trabajador en forma oportuna los derechos y más beneficios que le correspondían, por lo que a falta de prueba de pago o solución, está obligada a satisfacer al actor lo siguiente: 7.1.- Pago proporcional de la décima tercera y cuarta remuneración durante la relación laboral (reclamación numeral 4); al respecto la décima tercera remuneración, es un beneficio consagrado en el artículo 111 del Código de Trabajo, extensivo a todos los trabajadores a partir de la vigencia del decreto Nro. 68-010 el 29 de octubre de 1968 (Compendio de Jurisprudencia de la Corte Suprema, Dr. Galo Espinoza M); por lo que a falta de prueba de pago, es obligación de la parte demandada satisfacer las obligaciones efectuadas durante su periodo laboral, cuyo periodo de cálculo para efecto de décima tercera remuneración va desde el 1 de diciembre al 30 de noviembre de cada año, debiendo cancelar al actor por este concepto la cantidad de USD. 246,67; y, por concepto de la décima

cuarta remuneración, para efectos de cálculo su periodo va desde el 1 de agosto al 31 de julio de cada año, al no haberse justificado su pago; por este rubro debe cancelar al actor la cantidad de USD. 54,27; 7.2.- Pago proporcional de vacaciones no gozadas durante el tiempo de la relación laboral (reclamación numeral 5), de cuyo particular la parte demandada no ha justificado legalmente haber cumplido con el pago respectivo o haber sido beneficiario el accionante de dichas vacaciones, conforme establecen los artículos 69, 70, 71 del Código de Trabajo, en el que puntualmente se establece que: “Si el trabajador fuese separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios”, a más de ello la resolución de la Corte Suprema de justicia (R.O.421, 28-I-1983) resuelve que el trabajador que no haya cumplido un año de labores tiene derecho a vacaciones en la parte proporcional al tiempo de servicios, de conformidad con lo establecido en el inciso 2 del artículo 71 del Código del Trabajo; y por no haberse aprobado por parte de la demandada su cumplimiento en ninguna de las formas señaladas, por este concepto debe cancelar al actor la cantidad de USD. 123,34; y, 7.3.- Pago del mes de noviembre (Reclamación numeral 12), al no haberse demostrado su cumplimiento, por este rubro le corresponde al actor la cantidad de USD. 1.040,00.

No se admite el pago de lo peticionado por: 8.1.- *Reclamación numeral 1; por cuanto bajo ninguna prueba ha logrado establecer y probar aquella acción, a criterio del Juzgador el actor no ha logrado establecer en forma directa y concreta y sin ningún atisbo de duda sobre el acto en si del despido intempestivo alegado, el cual debe ser probado en forma fehaciente tal como la doctrina y la jurisprudencia exigen al trabajador, ni siquiera con el*

testimonio de sus testigos logra determinar la forma, tiempo, espacio y en qué forma ha sido despedido intempestivamente de su trabajo, razones por las cuales el Juzgado rechaza la pretensión del actor de que se califique un despido intempestivo, por lo tanto se niega lo pretendido por este rubro; 8.2.- Reclamación numeral 2; si partimos de su definición el desahucio para el doctor Aníbal Guzmán es el aviso permitido por la ley dado, por medio de un inspector del trabajo, sea por petición patronal o del trabajador a la otra parte contratante, haciéndole conocer su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Al respecto consiste en la notificación legal o aviso mediante el cual cualquiera de las partes le hace conocer a la parte contraria su voluntad de dar por terminada la relación laboral existente, a través del Inspector de trabajo quien personalmente notificará en el término de 24 horas a la otra parte con la petición de desahucio y providencia de aceptación a trámite para los fines de ley, esto de acuerdo a los artículos 184, 185 y 624 del Código del Trabajo, por lo que es obvio que este punto controvertido se despeja con sólo el análisis de las normativas transcritas por lo que es de fácil conclusión que ninguna de las partes ha ejercido este derecho a través del desahucio, de cuyo particular no se puede estimar judicialmente sus valores ya que no existe la documentación ni el trámite correspondiente que se debió realizar ante el Inspector del Trabajo; 8.3.- Reclamación numeral 3, por cuanto es el mismo actor quien en su juramento deferido y en su demanda ha reconocido haber estado percibiendo un salario de USD. 1.200,00, el cual es superior al SBU, por lo tanto no le asiste el derecho por este rubro; 8.4.- Reclamación numeral 6; al respecto, el Código del Trabajo denomina horas suplementarias aquellas que exceden de las 8 horas que comprenden la jornada ordinaria de trabajo, por lo que de conformidad al art

55 del Código de Trabajo, por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 Ibídem, siempre que se proceda con autorización del Inspector de Trabajo y se observen las siguientes prescripciones: numerales: 1,2,3,4 del artículo en mención, por tanto de la revisión del proceso se desprende que el accionante no ha adjuntado al mismo prueba capaz y suficiente a fin de determinar haber laborado por un periodo superior al de la jornada ordinaria, en tal virtud no procede el pago de este concepto, por no haber en el proceso, prueba y determinación o cuantificación del trabajo de manera superior a la establecida en la ley. Sobre lo pretendido por horas extraordinarias el Código del Trabajo señala que los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y si en razón de las circunstancias no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso; el trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el 100% de recargo; dentro del presente trámite nada se ha probado sobre este particular, toda vez que es obligación del actor demostrar en forma fehaciente y con prueba suficiente el haber laborado en periodo extraordinario, no ha determinado ni cuantificado haberlas trabajado, por tanto no existe prueba eficaz y certera que pruebe estos beneficios; toda vez que con la declaración testimonial de sus testigos, en nada se aporta a fin de determinar su derecho por este concepto, en tal virtud se niega lo solicitado por el actor por horas extraordinarias; por tanto no le asiste derecho por estos conceptos; 8.5.- Reclamación numeral 7 y 11; por indeterminado y falta de especificación; 8.6.- Reclamación numeral 8; por no existir prueba de haberse obtenido; 8.7.- Reclamación numeral 9; por cuanto al IESS corresponde su reclamo.- Por lo expuesto y en base a las

constancias procesales el Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, declara parcialmente con lugar la demanda, disponiéndose que los demandados señores: Eloy Eduardo Pino León y Gina Vélez Palacios, propietarios del centro de nivelaciones “Wonderland”, cancelen al actor los rubros mandados a pagar en el considerando séptimo de esta sentencia y que ascienden a la cantidad de: USD. 1.464,28; más los intereses respectivos de conformidad al Art. 614 del Código del Trabajo en los rubros que tiene derecho, mismo que se fijan en la cantidad de: USD. 95,72; y, más los honorarios del Abogado defensor del actor, que se los fija en la cantidad de: USD. 156,00. Total: USD. 1.716,00. A: un mil setecientos dieciséis dólares de los Estados Unidos de América, asciende el total de lo adeudado por la parte demandada.

4. Comentario:

Conforme se observa en el presente caso el trabajador no logra demostrar el despido intempestivo, sin embargo el Juez del Trabajo ordena al demandado (empleador), cancele los valores correspondientes al beneficio de ley que le corresponden al trabajador. Si bien, el trabajador a pesar de ser persona de escasos recursos, debe todavía ante la administración e justicia demostrar que sus derechos son vulnerados, pero continua siendo objeto de vulneración, porque la administración de justicia le exige seguir un trámite judicial, que debería ser asumida su defensa pro defensores públicos especializado en materia laboral dedicados a defender los derechos laborales del trabajador en general.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Los objetivos que se plantearon son un general y tres específicos que a continuación los señalo:

Objetivo General.

“Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico del despido intempestivo y la estabilidad laboral del trabajador”.

Este objetivo ha sido cumplido en su totalidad con el estudio y desarrollo de Literatura con las temáticas sobre: Derecho Laboral, El Trabajador, El Empleador, Contrato Individual de Trabajo, Despido Intempestivo, Derecho a la Estabilidad laboral, Controversia Laboral; en lo que tiene que ver con el **Marco Doctrinario** desarrollé el acopio de doctrina de autores nacionales e internacionales, tales como; Principios del Derecho Laboral Ecuatoriano, Despido Intempestivo, Historia, El despido y abandono intempestivo del Trabajo. Obtuve contenidos doctrinarios expuestos desde el punto de vista del investigador con sentido crítico analítico, empezando con una visión amplia y general sobre temas básicos que constituyeron una panorámica global, para paulatinamente irme adentrando en materia específica, lo cual me sirvió de sustento teórico- doctrinario para, con bagajes cognoscitivos suficientes sobre la problemática entrar en la arena de la investigación de campo. En lo concerniente al **Marco Jurídico**, he prestado atención al

estudio de algunos artículos relacionados al trabajo tipificados en la Constitución de la República del Ecuador, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Código del Trabajo; así mismo he realizado un estudio comparado entre las legislaciones del régimen laboral de Costa Rica y Panamá.

Objetivos Específicos:

1. ***“Demostrar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el despido intempestivo”.***

Este objetivo se ha verificado correctamente mediante el estudio de casos , ya que en los procesos estudiados se constató que no existe la celeridad judicial procesal en un litigio laboral y su resolución se demora excesivamente en el tiempo para desarrollarse, Así mismo en las temáticas del marco conceptual y jurídico sobre la estabilidad laboral y despido intempestivo, los artículos en la Constitución de la República los cuales protegen al trabajo y apoyándome en el criterio de reconocidos autores en la materia, plasmándolos en la parte teórica de este trabajo, pero realizando previamente una asimilación propia de tales contenidos teóricos.

2. ***Identificar los efectos que genera al trabajador el despido intempestivo y las sanciones pecuniarias ínfimas impuestas al empleador.***

Este objetivo específico fue cumplido cabalmente. Luego de haber trabajado en el ámbito teórico doctrinario, aportando crítica y analíticamente, y

desarrollando el trabajo en el campo de la praxis jurídica, se identificó una problemática innegable en el sistema de justicia laboral sobre todo a nivel local que no se da la celeridad en los procesos laborales. De manera concreta con las preguntas de las encuestas y entrevistas sus respuestas contribuyen a demostrar como efectos que genera en el trabajador gastos, porque le corresponde contratar a un profesional del derecho para que en juicio oral laboral demuestre que ha sido vulnerados sus derechos a la estabilidad laboral, así mismo la pena irrisoria que se impone actualmente al empleador que despide intempestivamente al trabajador, conlleva a que los empleadores continúen despidiendo intempestivamente y se vulneren derechos del trabajador ecuatoriano.

3. Elaborar una propuesta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

Este objetivo final, lo verifico con la aplicación de la quinta pregunta de la encuesta en donde la mayoría de los encuestados opinan que es necesario elaborar una propuesta de reforma legal al Art. 188 del Código del Trabajo, con la finalidad que garantice el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

7.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

La hipótesis presentada en el proyecto de tesis es la siguiente:

“La disposición legal del Art. 188 del Código del Trabajo no garantiza una estabilidad laboral para el trabajador por ser las sanciones pecuniarias muy ínfimas, lo cual no retribuyen en nada al empleador que se aprovecha en despedir intempestivamente al trabajador y lo obliga a probar el despido”.

Contrastar la hipótesis implica someterla a confrontación con la sociedad, es decir, determinar la veracidad o falsedad de la hipótesis propuesta en el campo práctico, para ello, se hace necesaria el establecimiento de técnicas y métodos estadísticos; así como también que se haya utilizado una metodología adecuada, que contribuya a encaminar correctamente todos los esfuerzos empeñados en el trabajo científico.

Esta respuesta anticipada al problema planteado, ha sido sometida al sistema de contrastación estadístico; esto claro, luego de haberse aplicado la encuesta a profesionales involucrados en el ámbito jurídico en que se observa la problemática; cuya posterior tabulación de resultados, permitirá aceptar o rechazar la hipótesis planteada. Mediante el estudio de casos logré aclarar esta hipótesis y demostrar que se está vulnerando la estabilidad laboral del trabajador, así como se está obligando al trabajador a contratar los servicios profesionales para desmostar en juicio oral laboral que ha sido despedido intempestivamente, sin embargo esto no garantiza sus derechos laborales.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA

La Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores, sin embargo al analizar las normas del Código del Trabajo en lo concerniente al despido intempestivo, se observa claramente que existe la mala fe del empleador en despedir intempestivamente por cualquier modo al trabajador, negando su despido y obligándolo a litigar para demostrar, pese a existir sanciones pecuniarias una vez comprobado legalmente el despido intempestivo, las sanciones pecuniarias no son severas para los empleadores.

Se debe tener presente que los principios y características del derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto, el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley debería sancionar severamente al empleador que obliga al trabajador mediante juicio demostrar el despido intempestivo.

El Art. 188 del Código del Trabajo establece la 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.

Hay que tener en cuenta que la terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la Ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien

disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema.

De estudio comparativo realizado a las legislaciones de Costa Rica y Panamá, contribuyen como ejemplo que permite al trabajador garantizar sus derechos laborales al ser despedido intempestivamente, cuando le obligan a litigar y sufragar gastos y tiempo, permitiendo garantizar el derecho a las remuneraciones del trabajador.

Los resultados de las entrevistas y encuestas, selecciono sus opiniones porque la mayoría de los consultados apoyan mi propuesta de reforma al Código del Trabajo encaminada a garantizar el derecho a la remuneración del trabajador y estabilidad laboral. Con el estudio de casos estoy demostrando que existe vulneración de derechos del trabajador en el juicio por despido intempestivo. Por lo expuesto considero en éste sentido, necesario reformar el Código del Trabajo en el Art. 188. Por lo expuesto estimo necesario realizar una investigación jurídica previa a establecer alternativas de solución al problema de la inestabilidad que se origina por despido intempestivo.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado minuciosamente el trabajo investigativo, tanto en la parte teórica como en la analítica y en la de campo; una vez que he analizado los aspectos fundamentales de la investigación de campo, planteo las siguientes conclusiones:

1. La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 66 establece el derecho de libertad a las personas a una vida digna, que asegure su trabajo, empleo, descanso y ocio.
2. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está 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.
3. En el juicio oral laboral obliga al trabajador a demostrar que ha sido despedido intempestivamente por parte del empleador lo cual conlleva a cubrir los honorarios profesionales de sus defensor.
4. El despido intempestivo genera como efecto la inseguridad jurídica, estabilidad laboral para el trabajador.
5. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y

satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

6. En la actualidad las controversias individuales laborales están sometidas al procedimiento oral laboral, por lo tanto, las partes procesales se ven obligadas a participar en las audiencias ya sea preliminar o definitiva, a través del sistema oral, donde el trabajador mediante las pruebas debe demostrar su despido intempestivo.
7. Con los resultados de las entrevistas y encuestas demuestro que la mayoría de los consultados apoyan mi propuesta de reforma al Código del Trabajo dirigida a efectivizar el pago de las remuneraciones adeudas al trabajador, por despido intempestivo y garantizar su estabilidad laboral.
8. En el estudio de casos demuestro que el trabajador debe demostrar en juicio oral laboral que sido despedido intempestivamente, lo cual le genera gastos económicos.
9. El despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley debe sancionar severamente al empleador que obliga al trabajador mediante juicio demostrar el despido intempestivo.
10. Existe un vacío legal en el Art. 188 del Código del Trabajo, al no disponer la estabilidad laboral del trabajador y la seguridad jurídica.

9. RECOMENDACIONES

Al haber desarrollado mi trabajo científico propongo recomendaciones para la solución de las problemáticas detectadas en el curso de la investigación:

- 1.** Sugiero al Estado que cumpla los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto al principio de estabilidad laboral, continuidad y derecho a la seguridad jurídica a favor del trabajador.
- 2.** A los Colegios o Foros de Abogados a través de conferencias dirigidas a los empleadores públicos y privados se los capaciten y concienticen para que en caso de despido intempestivo conozca las consecuencias jurídicas sociales que ocasiona en el trabajador ecuatoriano.
- 3.** A las Carreras de Derecho de las Universidades del Ecuador, organicen seminarios talleres sobre temas de la importancia del principio de estabilidad y continuidad laboral en una relación de contrato individual del trabajo.
- 4.** Sugiero al Ministerio de Relaciones Laborales, procedan a proponer proyectos de reforma al régimen laboral, encaminada a reformar el Art. 188 del Código del Trabajo del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.
- 5.** La Función Judicial a través del Consejo Nacional de la Judicatura deben realizar calendarios programáticos de seguimiento y evaluación de las actividades de todos los funcionarios y empleados de dicha

Función del Estado, previos a evitar despidos intempestivos de trabajadores.

- 6.** Sugiero que a los organismos del trabajo como Inspectoría Provinciales del Trabajo, Juzgados del Trabajo y Ministerio de Relación Laboral presenten proyectos de reformas encaminados a garantizar los derechos del trabajador que son vulnerados como la estabilidad laboral y continuidad.
- 7.** Sugiero a los señores Asambleístas que incorporen las reformas que propongo al Código del Trabajo, en el menor tiempo posible con la finalidad de garantizar el derecho a la estabilidad laboral y seguridad jurídica del trabajador ecuatoriano.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO.

Que: El más alto deber del Estado consiste en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales.

Que: El Art. 66, numeral 17, de la Constitución garantiza el derecho a la libertad de trabajo.

Que: El Art. 326 de la Constitución de la República determina en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, se aplicara en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Que: Es deber del Estado asegurarle al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución.

Que: La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 328, inciso primero, garantiza que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia.

Que: El artículo 188 del Código del Trabajo dispone que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio.

Que: El despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley debería sancionar severamente al empleador que obliga al trabajador mediante juicio demostrar el despido intempestivo.

Que: Es necesario reformar el Art. 188 del Código del Trabajo del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el Art. 188, agréguese un inciso que dirá:

“En caso de probarse en el juicio oral laboral el despido intempestivo al trabajador, el juez ordenará al empleador las indemnizaciones que por ley le corresponden aumentada en un doble del valor previsto en este Código; además mediante resolución ordenará al empleador que reincorpore a su

puesto de trabajo al trabajador despedido, sin considerar el tiempo que obligo a litigar, lo cual constituye estabilidad laboral”.

Artículo Final, quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a esta reforma.

Disposición General: La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los veintiocho días del mes de marzo del año dos mil catorce.

.....
f. La Presidenta de la Asamblea

.....
f. La Secretaria

10. BIBLIOGRAFÍA

1. BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho laboral, Cuarta edición, Quito Ecuador.
2. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental", Editorial Heliasta, Undécima Edición, Buenos Aires, 1993
3. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1997.
4. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011.
5. CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2009.
6. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
7. CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, "Derecho Laboral Aplicado", Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002
8. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001
9. Seguridad Jurídica." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2012.
10. FERNÁNDEZ PASTORINO, A., "Lineamientos del Control de Trabajo", Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975
11. <http://www.rae.es/oralidad/dertrabcontrtrab.htm>.
12. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, Manual de Derecho del Trabajo, Editora Dalis, Moca, 2004, 9ª edición.
13. [h/pt.com](http://pt.com). Derecho del Trabajo. 21 de Mayo del 2013.

14. LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004.
15. MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008
16. Módulo IX. Función Social del Trabajo y el Régimen Jurídico Laboral. UNL. 2010.
17. PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Obra el Derecho del Trabajo*.
18. RAFAEL CALDERA. *Derecho del Trabajo*, 2ª Edic., edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975.
19. REGATO CORDERO, Miguel, Dr. *Breves Lecciones Practicas Respecto del Tramite Oral del Juicio Individual de Trabajo*

11. ANEXOS



Encuestas y Entrevistas

ENTREVISTA A PROFESIONALES Y EGRESADOS DE DERECHO

Distinguido profesional del Derecho solicito a usted, muy comedidamente, se digne dar respuestas a la siguiente entrevista, técnica que me servirá de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado, titulada: "REFORMAS AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR, FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO POR PARTE DEL EMPLEADOR".

CUESTIONARIO

1. ¿Cree usted que el Derecho a la estabilidad laboral del trabajador se está efectivizando, al ser despedido intempestivamente un trabajador?

2. ¿Podría indicar los efectos que genera al trabajador el despido intempestivo?

3. ¿Considera usted que la disposición legal del Art. 188 del Código del Trabajo no garantiza una estabilidad laboral del trabajador?

4. ¿Qué sugerencia daría usted para garantizar la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano que ha sido despedido intempestivamente?



ENCUESTA A PROFESIONALES Y EGRESADOS DE DERECHO

Respetable profesional del Derecho de la manera más comedida le solicito se digne proporcionar su valiosa colaboración, dando contestación al siguiente cuestionario de preguntas perteneciente a mi Tesis de Abogado titulada; **“REFORMAS AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR, FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO POR PARTE DEL EMPLEADOR”**, resultados que me permitirán culminar con mi trabajo investigativo.

1. ¿Según su criterio, considera que se cumple con el principio de estabilidad laboral del trabajador en el Ecuador?

Si () No ()

Porque?.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted, que el despido intempestivo vulnera derechos de los trabajadores al obligarlo demostrar mediante juicio oral laboral?

Si () No ()

Por qué?
.....
.....
.....
.....

3. ¿Cuál de los derechos indicados estima usted, que se vulneran al ser despedido intempestivamente un trabajador?

Derecho a la estabilidad laboral ()

Derecho a la seguridad jurídica ()

Derecho a un Debido Proceso ()

4. ¿Aprobaría usted la elaboración de una propuesta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo del Ecuador que garantice el derecho a la estabilidad laboral del trabajador?

Si ()

No ()

Por qué?

.....

.....

.....

.....

INDICE

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	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.1.1. Derecho Laboral.....	8
4.1.2. El Trabajador.	10
4.1.3. El Empleador.	14
4.1.4. Contrato Individual de Trabajo.....	16
4.1.4.1. Elementos del Contrato de Trabajo.....	18
4.1.5. Despido Intempestivo	19
4.1.6. Derecho a la Estabilidad laboral.	23

4.1.7.	Controversia Laboral	25
4.2.	MARCO DOCTRINARIO.....	32
4.2.1.	Principios del Derecho Laboral Ecuatoriano.....	32
4.2.2.	Despido Intempestivo, Historia	39
4.2.3.	El despido y Abandono Intempestivo del Trabajo.....	40
4.2.4.	Conflictos Laborales	43
4.3.	MARCO JURÍDICO.....	46
4.3.5.	Constitución de la República del Ecuador.....	46
4.3.6.	Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	50
4.3.7.	Código del Trabajo.....	51
4.4.	DERECHO COMPARADO	62
4.4.1.	Código del Trabajo de la República de Costa Rica	62
4.4.2.	Código del Trabajo de la República de Panamá.....	75
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	88
5.1.	Materiales Utilizados.....	88
5.2.	Métodos	88
5.3.	Técnicas	91
6.	RESULTADOS	93
6.1.	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	93
6.2.	RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	101
6.3.	ESTUDIOS DE CASOS	104

7.	DISCUSIÓN	129
7.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	129
7.2.	CONTRASTACION DE HIPOTESIS	131
7.3.	FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA	133
8.	CONCLUSIONES.....	136
9.	RECOMENDACIONES	138
9.1.	PROPUESTA JURÍDICA	140
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	143
11.	ANEXOS.....	145
	INDICE	149