UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA: DE DERECHO

TÍTULO:

"DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR."

TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA.

AUTORA:

BLANCA GLADYS TAYUPANDA CHUCHO

DIRECTOR

DR. Mg. IGOR EDUARDO VIVANCO MULLER

LOJA – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller, Catedrático de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación realizada por la estudiante, **BLANCA GLADYS TAYUPANDA CHUCHO,** TITULADO **"DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR"** ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigente, establecidos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, noviembre de 2014

.....

DR. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Blanca Gladys Tayupanda Chucho, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y Autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la Publicación de mi Tesis en el repositorio de la Institución- Biblioteca Virtual.

AUTORA: Blanca Gladys Tayupanda Chucho

FIRMA:

CEDULA: 060353854-7

FECHA: Loja, noviembre de 2014

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

Yo. Blanca Gladys Tayupanda Chucho, declaro ser autor de la tesis titulada: **"DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR"** Siendo requisito para optar por 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 26 días del mes de noviembre del dos mil catorce.

FIRMA:

AUTOR: Blanca Gladys Tayupanda Chucho

CEDULA: 060353854-7

DIRECCION: Orellana, Barrio Flor del Pantano Calle el Porvenir

CORREO ELECTONICO: gladystayupanda@yahoo.com

TELEFONO: 0994777953

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller,

TRIBUNAL: Dr. Mg. Mario Alfonzo Guerrero González

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso

AGRADECIMIENTO

La presente tesis va dirigida con una expresión de gratitud: A Dios por permitirme vivir y darme la fortaleza necesaria en el camino de la superación.

A mi director de tesis, maestro que supo compartir sus conocimientos y sugerencias para culminar con éxito la presente tesis, a la Universidad Nacional de Loja por ser el soporte filial en mi desarrollo académico.

BLANCA GLADYS

DEDICATORIA

La presente tesis dedico a Dios por haberme dado la fortaleza, inteligencia, salud y vida para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis padres, pilares fundamentales de mi vida, que con su infinito amor y comprensión me han sabido guiar por el camino correcto, sin que me falte nunca apoyo y comprensión, de igual manera quiero dedicárselo a mis hijos y esposo quienes de forma incondicional me han apoyado en el trayecto de mis años de estudio.

AUTORA

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

4.1.2. DERECHO DEL TRABAJO

4.1.3. EMPLEADOR Y TRABAJADOR

4.1.4. DESPIDO INTEMPESTIVO

4.1.5. REMUNERACIÓN

4.1.6. INDEMNIZACIÓN

4.1.7. VULNERAR

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJADOR

***4.2.1.1.* CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

4.2.1.2. PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL

4.2.1.3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

4.2.1.4. PRINCIPIO DE OBLIGATORIEDAD DE TRABAJO

4.2.1.5. PRINCIPIO DE LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES

4.2.1.6. VIDA DIGNA A LOS TRABAJADORES

4.2.1.7. DERECHO PRO-OPERARIO

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Legislación Laboral de Colombia
4.4.2. Legislación Laboral de Costa Rica
4.4.3. Legislación Laboral de Guatemala
5. MATERIALES Y MÉTODOS.
5.1. MATERIALES
5.2. MÉTODOS
5.3. TÉCNICAS.
6. RESULTADOS
6.1. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS.
6.2. RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS.
6.3. ESTUDIO DE CASOS
7. DISCUSIÓN
7.1. VEREFICACIÓN DE OBJETIVOS
7.1.1. OBJETIVO GENERAL
7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS
7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA
8. CONCLUSIONES.
9. RECOMENDACIONES.
9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
PROYECTO DE TESIS
ÍNDICE

1. TÍTULO

“DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR”.

2. RESUMEN

El empleador al despedir intempestivamente al trabajador, está terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, el cual produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, al no cumplir esta situación genera una serie de inconvenientes, a los trabajadores vulnerando los derechos y principios laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Organización Internacional del Trabajo, donde fomenta el desempleo y la desocupación.

Esto es una violación en contra de los derechos del trabajador, el cual sin motivo alguno lo despiden quitando su único ingreso económico de la familia, este acto de abuso por parte de los empleadores, está tipificado en nuestro el Código del Trabajo, que debe ser indemnizado de la siguiente forma que por despido intempestivo es de hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración y a 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.

Esta indemnización prevista en el Código de Trabajo es insuficiente, insolvente para aquellos trabajadores que mantienes su familia, sus hogares, ocasionando que salgan forzosamente a sus hijos a buscar trabajo en las calles.

Pero si la indemnización fuera razonable reconociendo su fuerza de trabajo, sería un incentivo económico, ya que tendría para subsistir hasta encontrar un nuevo empleo, pero lastimosamente no es así, el empleador lo despide sin que exista la voluntad del trabajador

En el Ecuador en especial en la Provincia de Orellana, Cantón Francisco de Orellana, se evidencia grandes transformaciones y problemas diarias que influyen el desarrollo social, como es el despido intempestivo en los

contratos individuales de trabajo, tanto la doctrina y la jurisprudencia universales entienden como el despido intempestivo, todo licenciamiento abusivo e injusto a un trabajador dejando sin empleo a jefes de familia, por parte del patrono, ya que el trabajo es el sustento diario de la familia, con el cual brinda estudios a sus hijos.

El despido intempestivo afecta gravemente al trabajador, a su economía familiar y a la del país, por el desempleo que genera este vacío legal, que debe ser discutido en la Asamblea Nacional a fin de dar cumplimiento a los derechos de estabilidad, eliminación del desempleo, determinados en la Constitución, ya que en el Código del Trabajo en su Art. 188, no garantiza el derecho al trabajo estable y permanente, por lo que el despido intempestivo previsto en el Código del Trabajo, vulnera los principios de estabilidad y continuidad laboral.

Estos abusos cometidos por los empleadores, es porque tienen cargos superiores lo que faculta a despedir arbitrariamente, excediendo al trabajador sus horas de labores, cambio de ocupación, alterando acuerdos que se hizo al inicio de su contrato, razones por la cual es muy necesario realizar una propuesta de reforma jurídica, para proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones en la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

2.1. ABSTRACT

The employer in dismissing untimely worker, is ending without cause or justification employment, which produces the dismissal and is required to pay monetary damages determined in law by failing to comply with this situation creates a number of problems, to violating workers' rights and labor principles guaranteed in the Constitution of the Republic of Ecuador and the Universal Declaration of Human Rights, International Labour Organization, which promotes unemployment and unemployment.

This is a violation against the rights of workers, which is fired without cause by removing their only income family, this act of abuse by employers, is typified in our Labour Code, which must be compensated as follows for unfair dismissal which is up to three years of service, with the value of three months' pay and more than three years, with the amount equivalent to one month's salary for each year of service, provided that in no event exceed the value of twenty-five months' pay.

This compensation under the Labor Code is insufficient, insolvent for workers who keep their families, their homes forcibly causing their children go to seek work in the streets.

But if the compensation was reasonable recognizing its workforce, would be an economic incentive, since it would have to survive until you find a new job, but unfortunately it does not, the employer fires without any worker will

In Ecuador, especially in the province of Orellana, Francisco de Orellana Canton, major changes and daily problems that affect social development, such as unfair dismissal in individual employment contracts, both doctrine and universal jurisprudence evidenced understood as the unfair dismissal, all abusive and unfair to an employee leaving employment licensing householders, by the employer, and the job is the daily livelihood of the family, which gives her children an education.

The dismissal without seriously affecting the worker, their family and the country's economy, with unemployment generated by this loophole, which should be discussed in the National Assembly to give effect to the rights of stability, elimination of unemployment, determined in the Constitution, as the Labour Code in Art. 188, does not guarantee the right to a permanent and stable job, so the unfair dismissal provisions of the Labour Code, violates the principles of stability and continued employment.

These abuses by employers, is because they have higher charges which empowers arbitrarily dismiss, exceeding the worker his hours of work, occupation change, altering agreements made at the start of your contract, reason why it is very necessary a proposed legal reform to protect workers' rights and improve conditions in the employment relationship between employers and workers

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Investigación Jurídica titulado "**DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR"** se da mediante el análisis del Código del Trabajo y la Constitución de la República; que el trabajo es un derecho social, dentro del argumento jurídico laboral, su resultado jurídico y reintegro laboral.

En la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo. 33, pronuncia: Que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía familiar, y el artículo. 325, indica: "El Estado garantizará el derecho al trabajo y, protegen al trabajador dentro del Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.

El empleador al despedir intempestivamente al trabajador, está terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, el cual produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, al no cumplir esta situación genera una serie de inconvenientes, a los trabajadores vulnerando los derechos y principios laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, que provoca el desempleo y la desocupación.

Al considerar la figura jurídica del Art. 188 del Código de Trabajo, dispone el reintegro inmediato del trabajador a sus labores, cuando el empleador no se ratificaré en el despido constante por escrito alegando que no es de su autoría o de representante legal de la empresa con capacidad para dar por terminada la relación laboral.

Actualmente en el país, se evidencia grandes dilemas y problemas diarios que influyen el desarrollo social, como es el despido intempestivo en los contratos individuales, tanto la doctrina y la jurisprudencia universales entienden como despido intempestivo, todo licenciamiento abusivo e injusto

a un trabajador dejando sin empleo a jefes de familia, por parte del patrono, ya que el trabajo es el sustento diario de la familia, con el cual brindan la educación a sus hijos.

El despido intempestivo es ilegal porque el empleador no tiene ninguna justificación para terminar el contrato de trabajo.

Al darse el despido intempestivo afecta al trabajador, y a su familia, por el desempleo causando grandes perjuicios a los trabajadores tanto económicos como psicológicos.

La estructura de la presente tesis la elaboré de acuerdo al siguiente orden; en primer lugar con la indagación y análisis crítico, el mismo que empieza con la Revisión de Literatura, en donde es evidente el acopio teórico relacionado con el problema investigado, gracias a la bibliografía consultada de libros, diccionarios, Constitución de la República del Ecuador, Leyes, Compendios de Legislación Ecuatoriana, Revistas, gracias a los avances de la ciencia, el internet fue uno de los principales medios de información, y acopio de información requerida para el presente trabajo.

Referente al Marco Conceptual, lo investigado y consultado he señalado la investigación en temas como; Derecho, Derecho del Trabajo, Empleador y Trabajador, Despido Intempestivo, Remuneración, Indemnización, y Vulnerar; En lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario, he prestado atención al estudio de algunos criterios relacionados a al Contrato Individual de Trabajo, Principios de Estabilidad Laboral, Principio de Irrenunciabilidad, Principio de Obligatoriedad de Trabajo, Principio de Libertad de los Trabajadores, Vida digna a los Trabajadores, Derecho Pro-Operario.

En lo relacionado al Marco Jurídico, he analizado la normativa relacionada a mi tema de tesis que consta en la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo, así mismo he realizado un estudio comparado entre las legislaciones del Código de Trabajo de Colombia; Código de Trabajo de Costa Rica y Código Trabajo de Guatemala.

Es importante hacer la descripción de los materiales, métodos, procedimientos y técnicas que utilice en el transcurso de la investigación jurídica.

En lo relacionado a los resultados obtenidos en la investigación de campo consta la aplicación de encuestas a treinta profesionales del derecho, basado en un cuestionario de seis preguntas, fue también imprescindible la aplicación de entrevistas a un número de cuatro profesionales del derecho; y para concluir con el acopio realice el estudio de tres casos en donde se aplica el despido intempestivo a los trabajadores.

Con esta recolección teórica y con los resultados de la investigación de campo desarrollé la Discusión de la problemática, con un análisis reflexivo y crítico, concretándose en argumentos válidos para la verificación de los objetivos planteados y la contrastación de hipótesis, para luego proceder a la fundamentación del proyecto de reforma necesaria en el campo de trabajo. Finalmente llego a las conclusiones y recomendaciones, para luego presentar la propuesta de reforma al Código de Trabajo; incorporando la bibliografía y anexo al presente trabajo de tesis.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. DERECHO

Para Mabel Goldstein.- Derecho es un "***Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza"***[1].

Al referirnos a la ciencia del derecho es una serie de fenómenos jurídicos analizados en orden normativo la conducta humana frente a la sociedad, es un conjunto de normas jurídicas que establece las bases para la convivencia social y permiten resolver los conflictos interpersonales.

Para Luis Cueva Carrión, en su obra Acción Constitucional Ordinaria de Protección manifiesta que: ***"Los derechos no son verdaderos derechos si no pueden ser exigibles. Un derecho no existe mientras no sea exigible y realizable, porque, derecho inexigible es derecho inexistente."***[2]

"***Derechos y garantías forman una unidad dialéctica: los primeros son facultades o atribuciones; las garantías, herramientas para llevarlos a la práctica. Derechos y garantías actúan juntos y esta actuación conjunta posibilita el pleno goce de los derechos. Nada son los derechos sin las garantías jurisdiccionales porque éstas controlan su efectivo cumplimiento."***[3]

La definición de estos conceptos sobre el derecho que no es verdadero si no hay exigibilidad, es muy cierto porque siempre debe haber una garantía adecuada, de lo contrario el derecho no tendrá validez alguna, un derecho

---

[1] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.204
[2] CUEVA CARRIÓN, Luis: Acción Constitucional Ordinaria de Protección, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2010, p. 59
[3] CUEVA CARRIÓN, Luis: Acción Constitucional Ordinaria de Protección, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2010, p. 59

sin garantías no sirve para nada, es como que nunca existió garantías para aquellas personas.

Para que estos derechos se protejan efectivamente al ciudadano deben contener una obligación concreta, siendo ser exigibles jurisdiccionalmente y debe haber la posibilidad cierta de reclamarlos ante un sujeto determinado. Al cumplir con estos derechos cumplen con estas condiciones todos los ciudadanos, ya que pueden vivir dentro de una democracia total y continúa porque, sólo a través de los derechos concretos, pueden hacerla suya y experimentar sus beneficios, porque no es posible construir una democracia sin derechos y sin garantías.

Dr. Galo Espinosa Merino define que derecho es "***Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos aun coercitivamente. Derecho Objetivo: conjunto de normas obligatorias que tienen por objeto conseguir el orden, la seguridad y la justicia. Derecho Subjetivo: poder moral inviolable para exigir, hacer o no hacer una cosa"***[4]

Es un derecho que comprende las obligaciones, con el objetivo de establecer normas para regular el comportamiento humano, fundamentándose en el análisis y la aplicación de los principios básicos, lo cual es muy importante ya que la vida necesita regulaciones para mantener el orden público.

Desde el punto de vista el derecho objetivo, es una obligación y un conjunto de leyes, reglamentos y demás resoluciones, de carácter obligatorio, que las leyes gobiernan a la nación para la conservación del orden social. Se puede definir que el derecho como concepto está caracterizado a relacionarse con los demás individuos siempre tomando en cuenta la validez, que es el

[4]ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167

ordenamiento jurídico que reconoce a las personas que exijan el cumplimiento jurídico.

El Dr. Galo Espinosa Merino manifiesta que garantía es "***Tutela, amparo, protección jurídica. Fianza, prenda. Cosa que asegura y protege contra un riesgo o necesidad"***[5]***.***

Son las garantías que ofrece el Estado Ecuatoriano, a toda persona que sea atendida y protegida por el órgano jurisdiccional es un derecho de libertad, cuya función no puede negarse tampoco excusarse de esta acción, ya que son reconocidos expresamente por la Constitución.

Para el Sr. Guillermo Cabanellas Garantía es "***Afianzamiento, fianza. Prenda, caución, obligación del garante. Cosa dada en garantía, seguridad y protección frente un peligro o contra un riesgo***[6]***"***.

Son garantías constitucionales consideradas fundamentalmente la dignidad humana sin distinción de raza, sexo, edad, religión, ya que nada ni nadie podrá violarlas, por tal razón las garantías individuales son derechos públicos del Estado, consagrados en el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador; la garantía tiene su principal función y obligación de adecuar leyes y normas jurídicas, que se basan para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

4.1.2. DERECHO DEL TRABAJO

Según Guillermo Cabanellas, el derecho del Trabajo es "***Una nueva rama de las ciencias jurídicas abarca conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y mano de obra"***[7]

El derecho del trabajo es un conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa del trabajo, en base para una vida digna sin discriminación en goce de los derechos relacionados

[5] ESPINOSA MERINO, Galo: Ob. Cit., Volumen I, p. 327
[6] CABANELLAS, Guillermo: Ob. Cit., p. 178

con el trabajo, ya que es de libre elección del mismo con igualdad salarial, remuneración digna reconociendo las normas fundamentales con el objeto de garantizar su pleno desarrollo como persona humana, cabe resaltar que la mano de obra se puede calificarse como directa o indirecta influyendo directamente con la integridad mental y física buscando siempre el equilibrio del trabajador y el patrón.

Según el autor Tristán de Athayde define que el trabajo "**E*s cualquier esfuerzo habitual del ser humano, ordenado a un fin. El trabajo, en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consiente natural y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente"***[8]

El trabajo es la prestación de servicios, mediante el esfuerzo del hombre, aplicado a la producción de riqueza, que es el objeto protegido por la norma jurídica dentro de su ámbito. Es tener una ocupación remunerada ya sea en una empresa, pública o privada ocupándose en cualquier actividad física o intelectual.

4.1.3. EMPLEADOR Y TRABAJADOR

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador "***Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado*.**"**[9]

---

[7] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edic. 2002, Pág. 147
[8] AMOROSO LIMA, Alceu Tristan de Athayde, El problema del Trabajo , Bs.As.1959 pág. 49
[9] VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

Según este autor el término empleador es aquella persona natural o jurídica, que da empleo es el sujeto de la relación laboral que está protegido por las leyes laborales, brindando a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la seguridad social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetando sus derechos sindicales.

El empleador puede ser directores, gerentes, administradores, etc. con estos cargos el funcionario representa al empleador y tomar decisiones y capacidad de contratar y contraer obligaciones, es casos de despedir a sus empleados sin motivo, pero deberá compensarlos con una indemnización que varía de acuerdo al tiempo que haya durado la relación laboral. Si hay justas causas puede despedirlo sin indemnización, pero esos motivos deben estar plenamente justificados, pues si el empleado somete a juicio el despido, y las causas no están claras, los tribunales del trabajo resolverán ante la duda, en beneficio del trabajador.

En algunas ocasiones se confunden con el término empleador con la empresa, porque provee varios puestos de trabajo a las personas físicas como a personas jurídicas, para qué preste sus servicios y sean ocupados por trabajadores bajo su mando, mediante la firma de un contrato de trabajo, como en los consejos provinciales, los municipios y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores.

En su Diccionario Jurídico Elemental de Mabel Goldstein.- Sostiene que trabajador es "***Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación."***[10]

[10] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554

Al referirse persona física y natural es que se puede palpar, manipular y tocar, y no ficticia o artificial, excepto las personas jurídicas, que se obligan a prestar sus servicios a otras personas realizando en forma libre y a cuenta propia, en cambio un trabajador natural lo realiza a cuenta ajena, en relación de dependencia que regula determinados tipos de trabajo dependiente y relaciones laborales, en este caso puede ser tanto natural como jurídica, ya que están a las órdenes de estas personas se llama empleador, en un periodo de tiempo determinado o indeterminado.

El autor Julio Mayorga Rodríguez dice que el concepto de trabajador "***Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración."***[11]

Como concepto se deduce que es un acuerdo entres el trabajador que es la persona que se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, al empleador, por una remuneración pactada o fijada por la Ley, mediante un contrato de trabajo firmado desde el momento exacto en que las partes llegan a un acuerdo sobre los elementos señalados.

4.1.4. DESPIDO INTEMPESTIVO

Para el tratadista Julio Mayorga define el Despido Intempestivo es "***Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a***

[11] MAYORGA RODRUÍGEUZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno."[12]

Para este autor el Despido intempestivo.- Es cuando el empleador decide terminar el contrato de trabajo sin justa causa ni justificación alguna la relación laboral, esto produce el pago de las indemnizaciones determinadas en la ley que es nuestro Código del Trabajo, ya que viene a constituirse una violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad y continuidad, porque tienden en reparar el daño causado al trabajador despedido sin ningún motivo alguna.

El empleador al trabajador sin la existencia de causa legal o justa, sorpresivamente le dice que la relación laboral está terminada y por lo tanto se vaya a la casa esto significa abandonar intempestivamente el trabajo, sin conocimiento y justificaciones, así haya alguna causa justa se separa del trabajo sin antes tener el visto bueno, esta figura del despido es sancionado por la Ley, así altere la modalidad o condiciones del trabajo.

Según el autor Guillermo Cabanellas "***En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario"***[13]

De este concepto dado no cumple con el derecho del trabajador su estabilidad laboral, por lo que se ve obligado a iniciar un juicio laboral para recibir luego de un largo y engorroso trámite una indemnización frente a esta problema jurídica.

El Despido según el tratadista Español Manuel García "***Por despido, acuñando así una denominación tradicional dentro de nuestro ordenamiento jurídico entendemos, el acto unilateral de la voluntad del***

[12] MAYORGA RODRUÍGEUZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 275

[13] CABANELLAS, Guillermo, diccionario Jurídico Elemental. Edición 2002 Editorial Heliasta.

empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo. Se trata por consiguiente de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello."[14]

Al extinguirse el contrato de trabajo finaliza la relación entre el empleador y el trabajador, podemos deducir que es un acto arbitrario del empleador que decide unilateral mente dar por terminada la relación laboral sin justa causa comprobada, en nuestro Código del Trabajo, encontramos la forma de indemnización para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente por el empleador, en este caso es una indemnización por cuanto el empleador actúa en violación de la Ley, por lo que una sanción impuesta al empleador por romper la norma constitucional y legal garantiza la estabilidad laboral del trabajador.

El Dr. Guillermo Ochoa Andrade, dice: "***El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca***."[15]

El despido intempestivo es la ruptura o terminación de un contrato individual de trabajo en forma unilateralmente por parte del empleador o el jefe, sin causar o tener ningún motivo alguno, ya que en la mayoría de los casos es porque al empleador le cae mal el trabajador, razón por la cual hacen lo imposible para terminar bruscamente con el contrato de trabajo.

El trabajador ante el despido arbitrario se convierte en una víctima más de los empleadores que despiden, sin tomar en cuenta lo que implica un daño psicológico, económico para él y toda su familia, este hecho constituye un atropello al trabajador ya que es la única fuente de ingreso a su hogar.

---

[14] GARCIA, Manuel, Curso del derecho del trabajo V Edición, Edit. Ariel, Barcelona España

[15] OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. Editorial Jurídica.- Cuarta Edición. Pág. 244.

4.1.5. REMUNERACIÓN

El Diccionario Jurídico Omeba, A la remuneración o pago conceptualiza que es ***"La obligación del patrono es pagar el trabajo del obrero el cual esta palabra recibe diversas denominaciones como: Sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, salario cuando se trata de trabajos pagados en intervalos más cortos, semanales o diarios y jornal se aplica al salario por cada día de trabajo."***[16]

El término remuneración es un concepto genérico, de una suma dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador, por un tiempo de trabajo determinado o es por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto, este pago puede ser mensual, semanal o diario, cuyo caso recibe el nombre de jornal o jornada, en definitiva la remuneración es la acción y efecto de premio o recompensa merecida por la acción de fuerza y labor realizada, salario en sentido de la palabra es la remuneración de toda la actividad productiva del hombre.

4.1.6. INDEMNIZACIÓN

El Dr. Galo Espinosa Merino expresa que indemnización es ***"Resarcimiento económico del daño causado o sufrido. Suma o cosa con que se indemniza. Reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio.***[17]

La indemnización para este autor es la recompensa o pago en efectivo, el cual se denomina compensación económica que recibe una persona del daño o perjuicio causado, generalmente lo hace desde el dictamen de la justicia en donde ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución, con el fin de paliar una determinada situación de injusticia que esta persona ha sufrido.

---

[16] DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA, CDROM

[17] ESPINOSA MERINO, Galo: La más práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Básica, Quito – Ecuador, 1987, p.384

El uso de las indemnizaciones se aplica para el resarcimiento de perjuicios de distinto tipo una práctica habitual en el ámbito de la justicia y el mercado laboral, lamentablemente no todas las circunstancias que pueden ser causal de algún tipo de compensación pueden ser probadas, por lo que se hace necesario hacer un balance correcto de las posibilidades de tener éxito cuando se realiza algún tipo de reclamo en este sentido, también puede ser un producto de una acción civil, administrativa y penal, en caso de no cumplir con el contrato, bien por haberse pactado como cláusula penal, o por compensar en todo caso los daños ocasionados y las ganancias impedidas, la infracción punible, el autor y sus colaboradores.

4.1.7. VULNERAR

El Dr. Galo Espinosa Merino enuncia que vulnerar es "***Dañar, perjudicar, infringir, quebrantar"[18].***

La vulnerabilidad es la incapacidad de proteger sus propios intereses tener resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, o la incapacidad para reponerse después de que ha ocurrido un desastre.

En realidad la vulnerabilidad depende de algunos factores que son la edad, salud de la persona sus condiciones de vida higiénicas y ambientales, así como la calidad y la condición de las construcciones por su ubicación en relación con las amenazas. EL concepto de vulnerabilidad se relaciona con la capacidad del individuo o de una comunidad para enfrentar amenazas específicas de un momento dado, en sentido que se viene planteando, situaciones de debilidad, de precariedad en la inserción laboral, que se encuentran, en mayor o menor la pobreza, más bien la incluye a la pobreza.

[18] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 758

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJADOR

4.2.1.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Código del Trabajo define al Contrato individual de trabajo como un convenio, que conlleva una relación de dependencia, de la persona que se compromete a la prestación de un servicio en beneficio de otra u otras, estos servicios deben ser lícitos y personales y también debiendo el trabajador percibir su respectiva remuneración, que puede ser fijada por el convenio, la Ley. El Contrato individual o la costumbre en donde se realiza dicha labor o servicio.

Según el tratadista el Cabanellas Torres en obra Contrato Individual de Trabajo define: "***Es la institución central del derecho del trabajo, es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador"***[19]***.***

Se considera que el contrato individual de trabajo es un nexo jurídico que tiene entre empleadores y trabajadores este presta servicios lícitos y personales bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración, a través de la relación de trabajo como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador, esta relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social, es así la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo, para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

[19] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edic. 2002, Pág. 102

Según criterio del Doctor Samaniego Castro, en su libro de Derecho laboral enuncia que "***El Contrato como tal, obliga legalmente a las partes, como convenio, del contrato, es un acuerdo jurídico, que produce efectos de igual naturaleza, se aleja de los convencionalismos usuales o simples planes o proyectos, por medio una obligación previa, como sinónimos contrato y convenio, un sentido técnico, jurídico y preciso"[20].***

Desde mi punto de vista el concepto de este tratadista sobre El Contrato Individual de Trabajo.- Es un convenio un acuerdo de voluntades en virtud de la cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos, que produce obligaciones jurídicas, que la persona llamada trabajador, se obliga por sí misma a ejecutar la labor pactada como también surgen de la propia ley, ciertas obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato y la costumbre.

4.2.1.2. PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL

La palabra estabilidad, Cabanellas define "***En sentido material, solidez, firmeza, seguridad, En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia."[21]***

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiende a conservar su puesto indefinidamente durante toda la vida laboral, de no incurrir en faltas previamente determinadas, hasta que adquiera el derecho de su jubilación, en la que este principio, es la base del contrato individual de trabajo, ya que es un contrato de tiempo sucesivo, por que la relación laboral no se agota si no que dura un cierto tiempo, tampoco no es pasajera, sino que presupone una vinculación que se extiende.

Por lo tanto podemos apreciar que la estabilidad laboral es una característica, que tiene como fin el bienestar del trabajador y del empleador, que protege y garantiza al trabajador, lo cual está establecido en la

[20] Samaniego Castro Víctor Hugo, Dr. Derecho Laboral, Universidad nacional de Loja, área jurídica, Social y administrativa, año 2003
[21] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edic. 2002, Pág. 153

Constitución que garantiza al trabajador estableciendo la tranquilidad del trabajador, para que realice sus actividades con eficiencia, de lo contrario estaría en constante inseguridad de su continuidad en el trabajo.

Como es natural y evidente toda persona, desea tener un trabajo estable, fijo y seguro, para no estar preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo, sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, pasando al segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato quiere decir hasta la fecha que termina el contrato firmado, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización o terminación de esta.

Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno es de prestar los servicios en el tiempo de una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, es decir hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado.

4.2.1.3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

El trabajador por el principio de irrenunciabilidad de sus derechos, establece una prohibición como lo manifiesta el Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro en su obra Derecho Laboral, "***Toda estimulación que atente a la regla, se considera NULA, pretende en este sentido la norma laboral proteger los derechos y ratifica el principio de su irrenunciabilidad***"[22].

El trabajo es un derecho irrenunciable que tiene toda persona para su realización personal y económica, es garantizado a todos un acceso al trabajo, sin que haya discriminación al trabajador por sexo, religión,

[22] SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo: **Derecho Laboral**, Universidad Nacional de Loja, 2003, p. 36

ideología, raza, etc.; respetando la igualdad de derechos e igual remuneración, para los trabajadores hombres como para las mujeres.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, se refiere básicamente privarse voluntariamente de una o más ventajas, es aquel que limita y no constituye una realidad, si bien es cierto la norma jurídica prevé este derecho, especialmente para los trabajadores que no dependen de instituciones públicas ni privadas, solo están sujetas a los empleadores particulares, en donde la vigilancia por parte de los organismos encargados de velar su cumplimiento, no están al alcance de hacer efectiva las garantías que ofrece la ley.

El Autor Hernaiz Márquez define a la irrenunciabilidad de derechos se debe entender como: ***"La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concebidos por la Legislación laboral."***[23]

Toda persona tiene plena libertad de querer renunciar o no tal o cual derecho que le pertenece, pero en la Constitución del Ecuador y en el código de trabajo, no permite renunciar sus propios derechos, por lo que en el momento de renunciar está violando la ley, en consecuencia se considera nula, porque la ley está garantizando proteger los derechos del trabajador, ya que es muy fundamental e importante para el mantenimiento de su familia, y constitucionalmente estos derechos son amparados por el Estado, ya que no quiere que los trabajadores y obreros renuncien a los mismos.

Esta protección legal y constitucional en la vida diaria, observamos a personas que al verse desempleado, muchas de las veces acepta trabajar percibiendo sueldos bajos que vienen a ser inferiores al sueldo básico como está establecido por la ley, esto es aprovechado por el empleado, al ver que la persona está necesitando un trabajo se convierten en víctimas

[23] HERNAIZ MÁRQUEZ, Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, 10ma. Edic. Madrid, 1969, Pág. 89

haciéndolas trabajar hasta catorce o quince horas diarias, por tal razón existe el abuso y la explotación patronal, hacia los trabajadores.

4.2.1.4. PRINCIPIO DE OBLIGATORIEDAD DE TRABAJO

La Constitución de la República del Ecuador establece que "***El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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 escogió o aceptado.***"[24]

El trabajo es el derecho humano así como la obligación social, a través del cual se da una relación entre el Estado y sociedad, ya que gracias a este ser humano encuentra un desarrollo pleno y asimismo, garantiza el establecimiento de una nación justa, fruto del esfuerzo de su población, por lo tanto, se requieren establecer las condiciones para que los gobiernos garanticen su protección, y que éste sea llevado a cabo de manera digna con una remuneración justa que permita el libre desarrollo psicosocial del ser humano.

4.2.1.5. PRINCIPIO DE LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES

El Dr. Euquerio Guerrero, señala que "***El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios***"[25]

Es la libertad de la capacidad que toda persona tiene según su propia voluntad durante el desarrollo de su vida, siendo responsable en su derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas, toda persona es libre a dedicarse a cualquier profesión o oficio permitidos por la ley.

---

[24] **CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR"**, aporte del Ministerio de Gobierno Policía y Cultos, 1era Edición, año 2008, Pág.26.

El principio de libertad de trabajo, podemos determinar que es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen al trabajador, el cual es libremente escogido o aceptado, es decir si bien la obligación general, toda persona tiene el derecho a elegir qué actividad laboral desea desempeñar, por lo que se entiende que están prohibidos los trabajos forzados o no remunerados.

Esto hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de prestación de servicios a la sociedad, y al disfrute de los beneficios que deben garantizar a un nivel de vida adecuado, es claro, puesto lo que caracteriza al trabajo es la remuneración por la prestación de servicios de igual valor y el derecho a igualdad en el trato, si no se garantizara esto se estaría atentando contra los derechos de los trabajadores.

4.2.1.6. VIDA DIGNA A LOS TRABAJADORES

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos explica que dignidad es "***Decoro o decencia. Cargo honorífico el cual es una forma de respeto y garantía de las personas, tomando de vista como una honorabilidad y respetabilidad del trabajador.***"[26]

La dignidad y el respeto a los trabajadores exige un trato amable y educado, esto es la esencia de las relaciones humanas del trabajo en equipo, creando un ambiente de seguridad y cordialidad basada en su reconocimiento de ser merecedora de respeto, donde debe reconocer que todas las personas tenemos unas necesidades básicas para vivir una vida digna. Esto no implica considerarse superior a nadie, todos sentimos iguales y deberemos lograr el reconocimiento de que el trabajo remunerado proporciona el dinero

---

[25] GUERRERO, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 52

[26] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.199

que permite comprar bienes y servicios a través de un listado de todas las cosas que necesitamos para vivir, identificando aquellas que son imprescindibles para la vida como alimentación, vivienda, educación, salud, entorno saludable.

La dignidad humana abarca toda la problemática de los derechos humanos tiene su fundamento en la dignidad humana, y sus derechos han sido incluidos prácticamente en todas las constituciones de los Estados contemporáneos, y son independientes de la nacionalidad, raza, religión, nivel social, etc.

4.2.1.7. DERECHO PRO-OPERARIO

El Dr. Julio César Trujillo, expresa ***"Que este es un principio de aceptación general, que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores"***[27]

Este principio laboral se constituye como una de las grandes conquistas de todo trabajador, puesto que esta facultad atribuye al trabajador y no al empleador, esto significa que los juzgados y tribunales, en el derecho laboral la parte más débil del trabajador, en caso de dudas sobre la aplicación de la norma, ante la falta de prueba que sea eficiente para probar un acto, existe una presunción a favor del trabajador, la interpretaran de la forma que resulte más conveniente para el trabajador.

[27] TRUJILLO, Julio César: Derecho del Trabajo, tomo II, Serie Jurídica EDUC, Quito, Editorial Don Bosco, 1979, p. 134

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador, en el Título II que trata de los Derechos, Capítulo segundo se refiere a los derechos del Buen vivir, en la que se indica una gama de derechos sobre el agua y la alimentación, un ambiente sano, la comunicación e información, cultura y ciencia, habitad y vivienda, salud y el trabajo y seguridad social. Estos derechos constituyen un conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir.

El Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador señala: "***Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes***"[28]

El Estado tiene el deber primordial de garantizar sin discriminación alguna a las personas, el respeto a las condiciones individuales ya que esto es la clave para un ambiente positivo, sin convertirse en blanco para las burlas o desprecio, se trata que los derechos de todos los ciudadanos son como instrumentos que garantizan frente al poder, es así que los derechos se convierten en fundamento de la estabilidad del orden jurídica.

Los derechos son para todos los ciudadanos, pues el Art. 6 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe "***Todas las ecuatorianas y ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución***"[29]

---

[28] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 3 núm. 1

[29] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 6

La nacionalidad es un vínculo jurídico y político que relaciona las personas, con el Estado que concede a determinados individuos, la facultad de participar en la vida política concediéndole derechos e imponiéndole obligaciones.

El Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe "***Las personas tienen derecho a un habitad seguro y saludable, y a una vida adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica"***[30]

La Constitución de la República reconoce a una vida digna segura y saludable, incluyendo los espacios públicos que es el medio ambiente donde se desarrolla la vida del individuo, que es parte del concepto del buen vivir junto con los derechos básicos, y su actuación como persona y como miembro de la comunidad social. Este derecho indica como un lugar de subsistencia y desarrollo con dignidad.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantizar el trabajo en los siguientes términos: "***El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado***"[31]

Nuestra Constitución de la República del Ecuador.- Establece que el trabajo es aquella actividad con el objetivo de transformar, medios materiales o vienes económicos que es la base fundamental de la protección del trabajador, fijando los principios y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales.

---

[30] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2012, Art. 30

[31] IBIDEM, Art. 33

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre "***El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley***"[32]

El derecho al trabajo es el derecho que toda persona tiene a libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo en forma lícito, a la protección contra el desempleo sin discriminación, con igualdad salarial que se reconoce en las normas fundamentales que 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 porque los derechos del trabajador son irrenunciables.

El Art. 326 de la Constitución de la República numeral 1 señala ***"El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo"***[33]

El Estado define que el pleno empleo es un concepto económico que garantiza a todos los ciudadanos en edad laboral productiva que tienen derecho a un empleo, mediante a un contratado en forma directa entre el empleador y el trabajador, mismo que permita el desarrollo de los individuos, el trabajo es un derecho y un deber social, por lo tanto todos tienen derecho a tener un trabajo digno, es así se eliminó la tercerización laboral que resultaba perjudicial para el trabajador ya que se vulneraban varios derechos del trabajador contratado a través de una empresa intermediaria, además de todo, el Estado garantiza a través de la Constitución y el Código del Trabajo la estabilidad laboral que requiere el trabajador para poder desenvolverse de mejor manera y la cual debe ser respetada por el empleador.

---

[32] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

[33] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios Y Publicaciones, Edic. 2008 Quito – Ecuador, Art. 326, núm. 1

El Art. 326 de la Constitución de la República numeral 2 señala ***"Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario."***[34]

Los derechos y garantías que otorga la Constitución y el código de trabajo, al trabajador está imposibilitado voluntariamente que bajo ninguna circunstancia debe ser obligada a renunciar sus derechos, tomando en cuenta que en una relación laboral se encuentran implicados los intereses individuales del trabajador como también los de su familia, porque la remuneración tiene esa característica de beneficiar no solo al trabajador sino también de cubrir las necesidades de la familia del trabajador, es por ello necesario considerar las indemnizaciones fijadas en el Código del Trabajo por despido intempestivo, son pequeñas que no se compadecen con la realidad económica actual, entonces este derecho a una mejor indemnización se torna en un derecho irrenunciable para el trabajador.

La Constitución de la Republica dispone expresamente, que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración, y dice que el Estado garantizará la intangibilidad de esos derechos, por lo tanto deben ser respetados por el poder público en forma integral.

Así mismo el Art. 328 determina 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; será inembargable, salvo el pago de pensiones de alimentos. Lo que el empleador deba a las trabajadora y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase con preferencia a un respecto de los hipotecarios.***"[35]

[34] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios Y Publicaciones, Edic. 2008 Quito – Ecuador, Art. 326, núm. 2
[35] IBIDEM, Art. 328

Los Arts. 325 y 326 de la Constitución de la República Ecuador de 2008, son explícitos al referirse sobre los derechos que gozan los trabajadores, que lamentablemente no son respetados, ya que es conocido por todos que constantemente son irrespetados e inobservados.

El término remuneración se utiliza para hacer referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada en la actualidad, la idea de remuneración se limita casi exclusivamente al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las sociedades, se encuentra más o menos establecido, en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que necesite, de la capacitación o profesionalización del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración.

La remuneración en la mayoría de los casos, se establece antes de que se lleve a cabo el trabajo, de este modo la persona que es contratada puede decidir de antemano si el mismo le conviene o no de acuerdo al pago que reciba a cambio, pero cuando los trabajos no son regulares, muchas veces la remuneración puede cambiar durante o a la finalización del mismo.

4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO

El Art. 8 define al Contrato Individual de Trabajo como: ***"El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre."***[36]

Según esta definición, el Contrato Individual de Trabajo es un convenio colectivo de trabajo, acuerdo de las dos voluntades esto es del trabajador y del empleador, básicamente sus objetivos principales es la prestación de sus servicios lícitos y personales directamente al empleador, con aquella actividad que el individuo desarrolla usualmente se denomina la obligación

del trabajador de respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas que tiene que cumplir toda persona trabajadora.

Las reglas y normas deben siempre ser establecidas de acuerdo a la ley, dirigida a los trabajadores, que tienen que regir al horario de ingreso y salida del trabajo, la remuneración, sueldo, o salario, nombres que reciben los pagos en dinero del empleador y que a cambio de sus servicios recibe el trabajador.

El Código del Trabajo en su Art. 9 establece una definición de lo que es trabajador, que es ***"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"***[37]

El trabajador es una persona ya sea profesional o no profesional se obliga a efectuar un trabajo, que requiere para su realización, preparación de una obra para aquella persona que se llama patrón, a cambio de una remuneración llamada honorarios, estos deben ser trabajos lícitos y personales, que no sea un trabajo prohibido por la ley, esta actividad humana libre e intelectual de la persona puede ser de una empleada u obrero.

El Código del Trabajo en el artículo 10 da un concepto de lo que es empleador definiéndolo 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.***

El Fisco, 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

---

[36] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 8

[37] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 9

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. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros"[38]

El empleador es aquella persona física o persona jurídica que da empleo, a uno o más trabajadores para que ponga a su disposición su fuerza de trabajo, brindando a sus trabajadores un salario digno, sin discriminaciones entre los empleados.

El empleador ya sea persona natural o jurídica, tiene toda la facultad de tener representantes a personas delegadas, para poder intervenir en la suscripción del contrato individual de trabajo la misma llevará el control de las actividades que se desarrolla, demostrando la igualdad de trato que es un principio que debe inspirar la actuación del empleador, tomando en cuenta los límites de su poder con carácter general, lo dicho tenemos en el art. 36 del Código del Trabajo, se acuerda que son representantes del empleadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de sus principales, ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito suficiente según el derecho común.

Cabe recalcar que el empleador para poder ejercer las atribuciones que le corresponde lo realiza sin previa documentación, es decir que no necesita tener un documento o una autorización por escrito, para realizar y hacer cumplir las actividades que está a su cargo, y poder tomar decisiones y responsabilidades que por ley le corresponde, en especial en el aspecto

[38]CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 10

económico para con el trabajador por su prestación de servicios en beneficio ya sea en el sector público o de sector privado.

Las personas jurídicas, son sujetos de derechos y obligaciones que existe pero no es como individuo, si no son instituciones creadas por uno o más personas físicas para cumplir con el objetivo social que puede ser o no ser con fines de lucro, en otras palabras se puede decir que es una persona jurídica, con capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones, como sujetos de derecho, para poseer y adquirir bienes materiales de toda clase.

Es así que el Art. 79 del Código del Trabajo preceptúa; "***Igualdad de remuneración, A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación, política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole: mas la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración***"[39]

La igualdad de remuneración no se refiere únicamente al salario básico, si no a una amplia gama de beneficios laborales, pagos no salariales, bono, etc. Ya que la igualdad remuneración debe cubrir al menos las necesidades básicas de los hombres y mujeres trabajadoras, es el pago de las jornadas de labor ya sea por obras o tares, siempre promoviendo la igualdad y dejando atrás la discriminación en los pagos especialmente ya que los hombres y mujeres desempeñan trabajos diferentes.

En cuanto al servicio doméstico, el Art. 266 del Código del Trabajo señala ***"El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que***

[39]CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 79

pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador"[40]

Las trabajadoras domésticas para poder retirarse de su trabajo no debe hacer de un día a otro en forma sorpresiva, tiene que en primer lugar comunicar al empleador manifestando que se va a retirar de su lugar de trabajo que está realizando, caso contrario está obligado a permanecer en servicio hasta que se busque su reemplazo, tiempo que no excederá de quince días.

El Art. 188 del Código del Trabajo, del despido intempestivo señala: ***"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.

[40] IBIDEM, Art. 266

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores."[41]

El empleador que despidiere al trabajador debe ser sancionado económicamente por que ha violado lo que está previsto en la ley las normas de estabilidad laboral, terminando bruscamente el sustento diario del trabajador despidiendo intempestivamente, el empleador debe pagar con las indemnizaciones por su tiempo de servicio.

La forma de pago debe ser mediante el cálculo de indemnizaciones esto se realiza tomando en cuenta el tiempo de servicios, ya que haya trabajado por

[41] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 188

muchos años así mismo será mayor la indemnización que va a recibir el trabajador.

Para calcular de la indemnización por despido intempestivo se toma en cuenta el sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento del despido intempestivo, y al efecto según el Art. 95 del Código del Trabajo, todo lo que el trabajador reciba por trabajos ordinarios, extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o negocio.

Pero no se debe tomar en cuenta lo siguiente ya que, no forma parte de la remuneración, los valores que el trabajador haya recibido por concepto de utilidades, viáticos, subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, así como los valores que representen los servicios de orden social que tenga establecidos la empresa.

Reglas generales de cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo, hay tres casos que se presenta a continuación.

En primer lugar, si un trabajador es despedido después de superar el periodo de prueba de tres meses y también el primer año de servicios pero sin pasarse de los tres años, recibirá tres remuneraciones. Así por ejemplo el trabajador es despedido al cumplir los dos años de servicios, cobrará una indemnización equivalente a tres meses de remuneración.

En segundo lugar, si el trabajador es despedido después del periodo de prueba pero dentro del primer año de servicios, recibirá tres remuneraciones más el cincuenta por ciento de lo que resta para completar el año de estabilidad mínima. Así si el trabajador ha laborado cinco meses y le falta siete meses para cumplir el año, por tanto recibirá una indemnización equivalente a tres meses de remuneración más el 50% de los que resta para el año.

En la tercera instancia, el trabajador es despedido después de terminar el tercer año de servicios, recibirá una remuneración por cada año de trabajo más una remuneración por la fracción de año que falta al año completo, es decir por días o meses posteriores al año completo. Así por ejemplo el trabajador que ha laborado cuatro años dos meses, cobrará una indemnización equivalente a cinco meses de remuneración. La indemnización por despido intempestivo mediante Ley, no podrá exceder de veinticinco meses de remuneración, por lo que los trabajadores que laboren más de veinticinco años, no tendrán opción para reclamar un valor mayor a este límite.

El artículo 187 del Código del Trabajo, señala que ***"El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.***

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajado.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código"[42]

Todo tipo de los dirigentes sindicales gozan de las garantías establecidas en este Código de Trabajo los cuales son los siguientes casos, como es el:

El Visto Bueno previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, las calificará la autoridad competente en este caso es la Inspectoría de Trabajo quien concede o negare la solicitud, en donde establece sanciones por faltas repentinas, asistencia, puntualidad, por indisciplina, conducta inmoral, etc. ya que todo esto por ser dirigentes sindicales la ley no confiere garantías por que son pasajeros, no tienen estabilidad propia. Simplemente porque en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto o un hecho que consiste en la privación o ausencia de derechos, a consecuencia de una conducta que está tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados por aquella institución a la que pertenece.

Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, determina: ***"los juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes citado que señala: La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del***

[42] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 187

Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio"[43]

El Inspector de Trabajo es el ente competente, de un acto que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, los mismos que deben ser cumplidas, mientras el Juez de Trabajo no se pronuncie dicha resolución.

El Visto Bueno cuando es concedido por el Inspector del Trabajo es una sanción aplicada, por lo tanto los dirigentes sindicales no pueden seguir liderando la asociación de trabajadores, porque al seguir perteneciendo a las directivas de las asociaciones de trabajadores únicamente se refiere al desahucio y al despido intempestivo que, en su momento fueron puntualizados.

Artículo 449 del Código del Trabajo que señala: ***"Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización"***[44]

Desde mi punto de vista esto se refiere que las directivas se integren a los miembros una asociación de trabajadores, ya que no puede ser posible que otros trabajadores que no pertenezcan a las empresas sean miembros de la directiva, pues se mira la autonomía e independencia del grupo.

El Art. 184 del Código del Trabajo trata del desahucio, señala que ***"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.***

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos

---

[43] Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004

[44] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 449

con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento"[45]

El desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es de dar por terminado el contrato de trabajo.

Este aviso los empleadores lo realizarán dentro de 30 días de anticipación antes de que pase la fecha de vencimiento del contrato, en cambio los trabajadores deben solicitar en quince días de anticipación.

El siguiente detalle de la bonificación está fijado en el art. 185 del Código Laboral.

La solicitud de Visto Bueno, debe ser formulada por escrito, con patrocinio de un Abogado, mediante los siguientes requisitos, los datos necesarios, nombramiento del representante, justificar su personería jurídica, copia del RUC, roles de pago, y el certificado del IESS, además y como requisito básico, deberá adjuntar copia auténtica e inscrita en la Inspectoria del Trabajo, y con el contrato de trabajo indicando que el plazo fijo está por vencer.

En cambio el trabajador debe presentar solamente una solicitud escrita, patrocinada por un abogado, luego se califica la solicitud y le autorizan la notificación a la parte contraria, mediante el aviso de desahucio para que dentro de un plazo establecido se dé por terminado contrato de trabajo.

Dentro de este tempo debe realizar la liquidación de haberes, donde el empleador le facilita al Inspector de trabajo, los mismos trámites debe realizar el trabajador que solicita el desahucio, en el desahucio al trabajador se le cancelará una bonificación equivalente al 25% de la última

[45] CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 184

remuneración, por cada uno de los años de servicio prestados al empleador; este derecho también le asiste al trabajador si él fue quien presentó la solicitud, el Inspector está en la obligación de efectuar la liquidación respectiva y disponer que el empleador deposite los valores adeudados al trabajador.

El desahucio tiene ciertas prescripciones especiales como es del los contratos de trabajo no pueden darse por terminado por desahucio, sino únicamente al vencimiento del plazo fijo pactado, tampoco puede tramitarse el desahucio mientras dure la estabilidad mínima prevista en la Ley, no es posible tramitar un aviso de desahucio luego del vencimiento del plazo fijo, todo trabajador puede recurrir al desahucio, para dar por terminado su contrato, siempre que este por concluir el año de estabilidad.

El trabajador que sin previo desahucio y sin que transcurra el plazo de quince días que le asigna la ley, abandona su trabajo, estará obligado a pagar una indemnización al empleador con una suma equivalente a quince días de su remuneración.

Como podemos ver no existe la renuncia, ya que la forma legal para dar por terminado un contrato individual de trabajo es mediante por parte del trabajador, se realiza únicamente por desahucio.

En nuestra Constitución y legislación la renuncia no es admitida, peor aún si es por despido intempestiva, ya que eso es considerada como abandono, y merecedora de una sanción económica, que habitualmente el empleador la cobrará restando de la liquidación de haberes que debe pagar al trabajador.

En casos de situaciones especiales, en donde el empleador no puede ni podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, porque la ley los ampara y considera que es injusto e ilegal de hacerlo en los siguientes casos:

Por incapacidad temporal proveniente de alguna enfermedad no profesional del trabajador, el trabajador recibe del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social una autorización para suspender el contrato individual de trabajo, debido por la gravedad de su salud, no cabe por tanto que en estas circunstancias se piense en concluir la relación laboral, ya que en el marco de protección de la ley a las personas, están precisamente amparadas mediante la atención médica, que le facilita permitir el permiso remunerado debe ser efectiva y evolucione la recuperación de la salud del trabajador.

Si la incapacidad llegare a ser mayor a un año, el IESS tiene la obligación de jubilar a este trabajador por incapacidad.

La ausencia de la trabajadora por maternidad en el descanso con motivo del parto, es decir durante las doce semanas de licencia para el alumbramiento, de hacerlo el empleador deberá pagar la indemnización por despido intempestivo equivalente a un año de remuneraciones.

Pero en caso si la mujer trabajadora, por motivos del parto o del embarazo, sufra de una enfermedad que le incapacite para trabajar, por lo cual no podrá ser separada de su trabajo, en el año siguiente al inicio de la enfermedad, ya que si esta perdura, seguirá la suerte del primer caso analizado, es decir deberá ser jubila por el IESS por la incapacidad. Terminará la relación laboral por fuerza mayor y continuará con el beneficio de una pensión jubilar.

De las anotaciones anteriores podemos determinar que las indemnizaciones para el trabajador que ha sido contratado por un contrato individual de trabajo, y posteriormente el empleador decide arbitrariamente despedirlo, las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo, resultan irrisorias por cuanto, no representan un valor que sirva de castigo al empleador que abusivamente despide a su trabajador, por ello dichas indemnizaciones, no significan obstáculo alguno para el empleador, por lo que es común en nuestro medio que los empleadores despidan a sus trabajadores violando la estabilidad laboral prescrita en la Constitución y en la Ley.

A pesar de que la ley laboral obliga a que el empleador indemnice a un trabajador por despedirlo intempestivamente cuando lo ha considerado pertinente aunque no exista una justa causa de las contempladas expresamente por la ley, no puede ese empleador argumentar que debió hacer ese pago por un mandato de ley, son muchas las razones no contempladas por la ley laboral que puede tener un contribúyete para despedir a un trabajador, y tal derecho y autonomía no debería ser limitado de esta forma, así las cosas por lo visto que antes de despedir a un trabajador sin justa causa, hay que pensar mil veces lo que va a suceder en lo futuro, con aquella familia de aquel trabajador ya que el pago de la indemnización no es suficiente para cubrir todas las necesidades.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Legislación Laboral de Colombia

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Contrato individual de trabajo: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a una persona natural o jurídica bajo la continua dependencia mediante remuneración. Las partes de este contrato son el empleador quien ordena el servicio, y el empleado quien realiza el servicio.

Terminación unilateral del contrato por parte del empleado sin justa causa: Generalmente debe dar un preaviso de 30 días, si no lo da, se le quitan 30 días de salario.

Pensión sanción: Tiene la misma naturaleza de la pensión normal de jubilación. Se da cuando el empleado cumple más de 10 años pero menos de 20 años de servicio. La pensión es el pago a una persona por un riesgo que está determinado, en este caso el despido sin justa causa. Características:

El monto de la pensión sanción no puede ser inferior a 1 salario mínimo legal ni superior a 22 salarios mínimos legales.

Es una sanción a la empresa por el despido injusto de un trabajador con más de 10 años de servicio y menos de 20, sin importar que la actividad sea continua o discontinua.

4.4.2. Legislación Laboral de Costa Rica

Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o

a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

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.

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 colones, que se convertirá forzosamente en arresto al no cubrir el monto dentro de las veinticuatro horas.

4.4.3. Legislación Laboral de Guatemala

Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

Artículo 79. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar.

Artículo 82. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

CUADRO COMPARATIVO

Código de Trabajo	Ecuador	Colombia	Costa Rica	Guatemala
Artículo	Artículo 188 despido intempestivo de los trabajadores por el empleador.	Artículo 75 Terminación unilateral del contrato, pensión-sanción	Artículo 82 Despido intempestivo por el patrono	Artículo 62 suspensión individual en los contratos de trabajo.
Análisis	El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio.	Por el despido injusto de un trabajador con más de 10 años de servicio y menos de 20, sin importar que la actividad sea continua o discontinua.	El empleador que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado, pagar ambas costas del litigio como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto al no cubrir el monto dentro de las veinticuatro horas.	Por despido injustificado el empleador debe indemnizar por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos , en forma proporcional al plazo trabajado.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. MATERIALES

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación principalmente se orienta por la metodología y procedimientos, que forma parte del planteamiento de una hipótesis general, es así como de un objetivo general y tres objetivos específicos se ha realizado todo un amplio acopio teórico y empírico que permita su verificación y contrastación como uno de los requisitos indispensables para la validación del presente trabajo, esto se dirige a la problemática jurídica relacionada con las insuficiencias normativas del Código de trabajo sobre la aplicación del despido intempestivo en los contratos individuales.

5.2. MÉTODOS

La práctica de la investigación científica presupone el concurso de una serie de métodos y técnicas que han permitido el abordaje adecuado de la problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permite la comprobación de la hipótesis así como la verificación de los objetivos planteados, el desarrollo de la presente tesis, estuvo encaminado a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica, con la aplicación de una serie de métodos y técnica, que nos permite descubrir un problema social.

Método deductivo.- Parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido, Partiendo desde el desarrollo del marco teórico, para explicar el problema conceptual y contextualmente.

Método inductivo.- Nos permite partir de un estudio de análisis legal, económico y social, para llegar a conclusiones generales.

Método inductivo-deductivo.- Estos métodos nos permite primeramente conocer la realidad del problema a investigar, partiendo desde lo particular

hasta llegar a lo general, en algunos casos partiendo de lo general a lo particular.

Método analítico.- Nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos desde el punto de vista social, jurídico, político y económico

Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, las relaciones entre las mismas.

Método científico.- Nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad.

Permite la comprobación de las hipótesis planteadas conduciendo al descubrimiento de la realidad objetiva, en torno al problema estudiado, así como al planteamiento seguro y efectivo de las alternativas de solución al mismo.

Método histórico.- Está vinculada al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y el desarrollo del objeto de investigación, se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales.

Investigación bibliográfica.- Como base de fuentes de información primaria consiste en la búsqueda información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, libros de derecho, folletos; y secundarias consisten: Publicaciones gacetas sentencias y resoluciones.

Información empírica, se realizó la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial del sistema de la administración pública y de la relación laboral, respecto para el caso de despido intempestivo.

5.3. TÉCNICAS.

Con la utilización de las técnicas y métodos descritos, se requirió de un proceso de recopilación de elementos conceptuales, doctrinarios, normativos y analíticos, con respecto a la problemática de investigación, utilizando fichas nemotécnicas y bibliográficas, donde la información recopilada es aplicada conforme a los requerimientos en el desarrollo de este trabajo.

La aplicación de la técnica de observación del problema en el realidad social, lo que permitió obtener algunos elementos de juicio con práctica de los derechos constitucionales, la recolección de datos del campo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta que permite obtener información a través de la palabra escrita a partir de un número representativo de la población, para proyectar sus resultados, 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.

La metodología de presentación del informe final, está basada en los lineamientos que determina la metodología de la investigación científica, es así como también en el marco que dispone el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS.

PRIMERA PREGUNTA

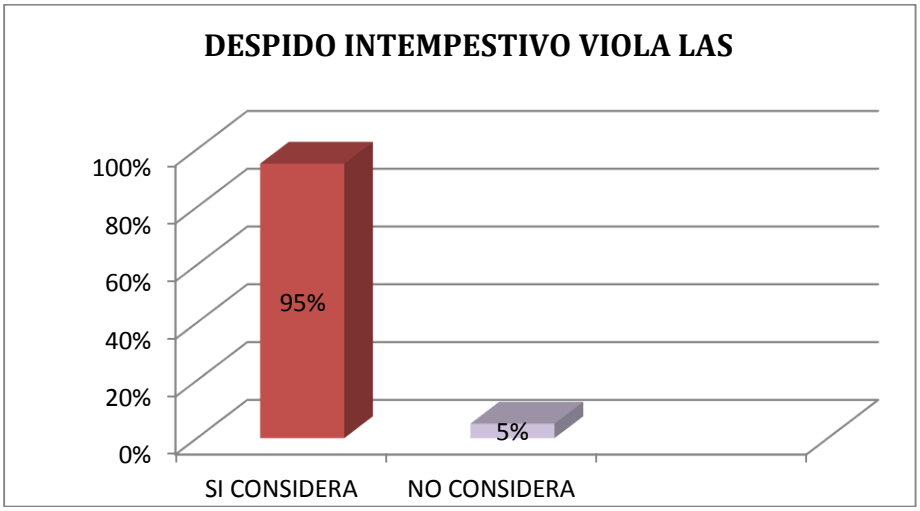
¿Considera usted que el despido intempestivo en los contratos individuales del trabajador, violan las normas Constitucionales del buen vivir?

CUADRO N° 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	**28**	**95%**
No considera	**02**	**05%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho
Autora: Blanca Gladys Tayupanda Chucho.

GRÁFICO N° 1



INTEPRETACIÓN

En esta pregunta veintiocho personas que engloba el 95% señalaron que el despido intempestivo en los contratos individuales del trabajo, si se violan las normas constitucionales de buen vivir; en cambio dos personas que encierra el 05% indicaron que el despido intempestivo al trabajador, no se violan normas constitucionales de buen vivir.

ANÁLISIS

Una vez tabulado los datos y elaborado el gráfico se determina que el buen vivir en nuestra sociedad, es un derecho reconocido por nuestra constitución, ya que las personas al tener un trabajo, gozan de derecho al tener una vida adecuada con una remuneración que sea fundamental, tanto de la subsistencia de él como él de su familia, por eso el trabajo se considera como un derecho dentro del buen vivir.

SEGUNDA PREGUNTA.

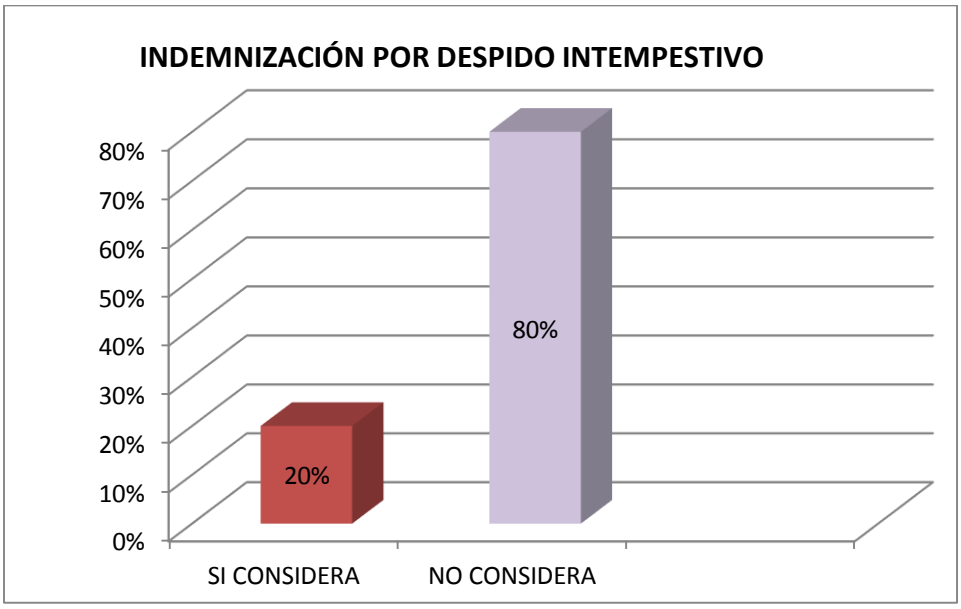
¿Considera usted que el empleador cuando despide intempestivamente al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código de Trabajo?

CUADRO N° 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	**06**	**20%**
No considera	**24**	**80%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a profesionales del Derecho
Autora: Blanca Gladys Tayupanda Chucho.

GRÁFICO N° 2



INTERPRETACIÓN

En la segunda pregunta de treinta encuestados, veinticuatro que equivale el 80% manifestaron que no cumplen lo establecido en el Código del Trabajo sobre lo que es la indemnización en despido intempestivo del empleador al trabajador; en cambio seis personas que corresponde al 20% señalaron que si indemnizan aplicando el Código del Trabajo.

ANÁLISIS

El Código del trabajo condena con el pago de indemnizaciones a aquellos empleadores que han despedido intempestivamente sin causa justa al trabajador, esto significa despedir a un trabajador por su estado de vulnerabilidad, el cual el empleador no cumple con lo establecido en el código de trabajo, por lo tanto están violando los derechos y las garantías de la irrenunciabilidad que ofrece la Constitución.

TERCERA PREGUNTA.

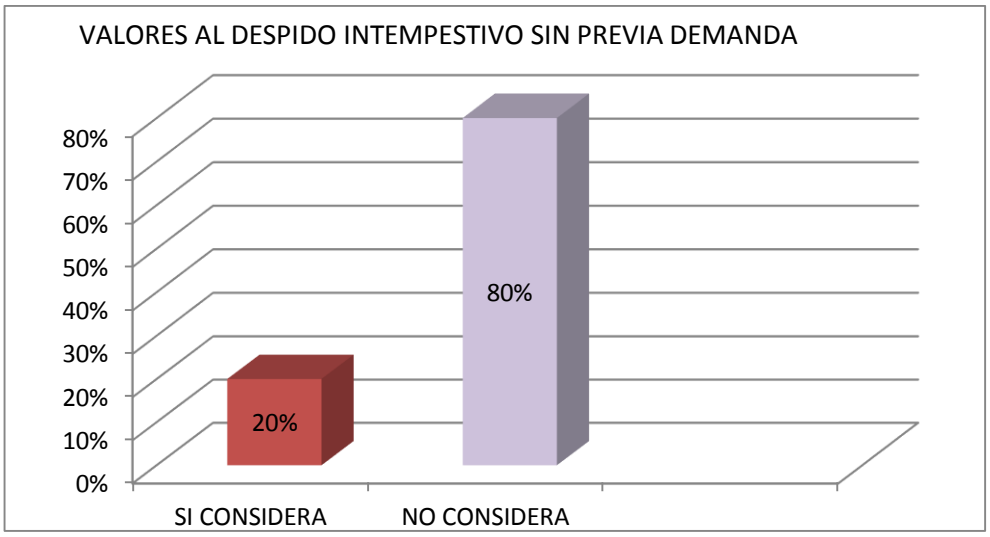
¿Considera usted que los empleadores que despiden a sus trabajadores cancelan los valores correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda?

CUADRO N° 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	**05**	**20%**
No considera	**25**	**80%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho
Autora: Blanca Gladys Tayupanda Chucho.

GRÁFICO N° 3



INTERPRETACION

De treinta profesionales encuestados, veinticinco personas consideran que el empleador no cancelan por su propia cuenta, que tiene que estar demandando para que cumpla con sus obligaciones por el despido intempestivo, lo que equivale a un 80 %; y, cinco personas que equivale a 20% consideran que si cancela los haberes por despido intempestivo sin ninguna demanda.

ANALISIS

Los empleadores que despiden intempestivamente a sus trabajadores no cancelan el valor correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio correspondiente a la escala respectiva al Art. 188 del Código de trabajo.

CUARTA PREGUNTA.

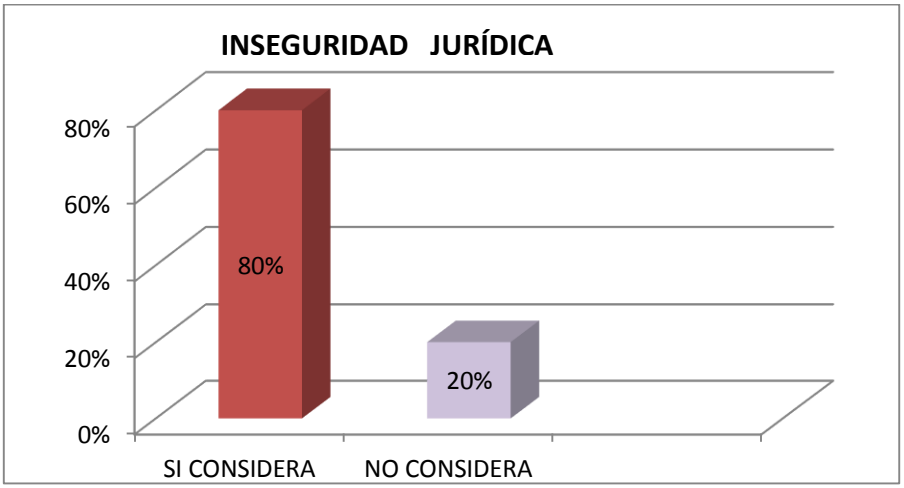
¿Considera usted a los contratos individuales del trabajador, el empleador despidiere intempestivamente genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

CUADRO N° 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	**24**	**80%**
No considera	**6**	**20%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho
Autora: Blanca Gladys Tayupanda Chucho.

GRÁFICO N° 4



INTERPRETACIÓN

En lo referente a esta pregunta veinticuatro personas que corresponde el 80% señalaron que genera inseguridad jurídica y la contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador; en cambio, seis personas que significa el 20% señalaron estar conformes que no genera inseguridad jurídica ni contradicción con la norma suprema de la Constitución.

ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se determina que al respecto a los contratos individuales del trabajo el empleador que despidiere intempestivamente, si genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que el estado garantiza una vida digna con independencia económica.

QUINTA PREGUNTA.

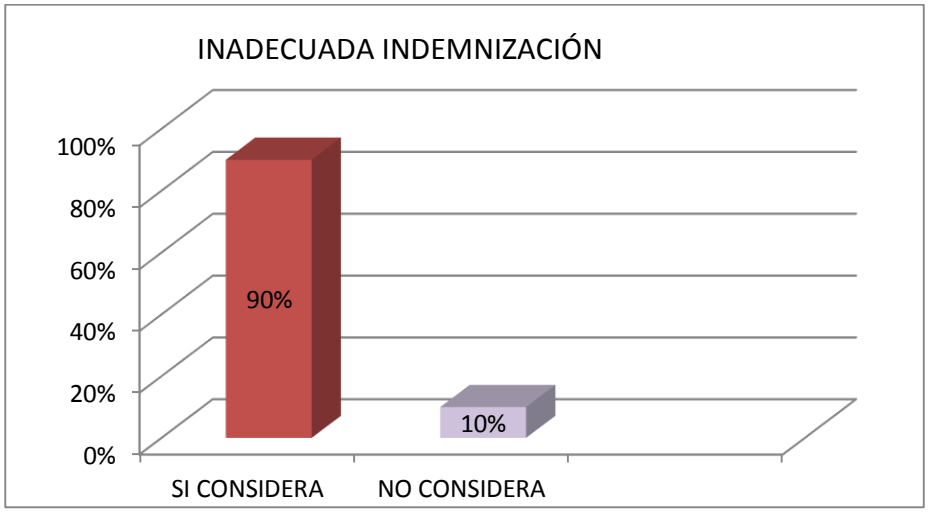
¿Considera usted que la inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, se termina este beneficio para su familia?

CUADRO N° 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	27	90%
No considera	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho
Autora: Blanca Gladys Tayupanda Chucho.

GRÁFICO N° 5



INTERPRETACIÓN

Con relación a esta pregunta, veintisiete personas que corresponde al 90% manifestaron que la inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, quita todos los beneficios que tiene con la familia, y diez personas que corresponde al 10% manifestaron no estar de acuerdo porque el despido intempestivo no afecta en nada, tampoco quita todos los beneficios que tiene con la familia.

ANÁLISIS

La inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, duramente afecta al todo entorno familiar, porque al despedir sin causa junta está obligando a renunciar sus derechos y obligaciones como trabajador, en este caso el empleador está violando y vulnerando las normas del derecho constitucional, dejando a los trabajadores en estado de desocupación.

SEXTA PREGUNTA

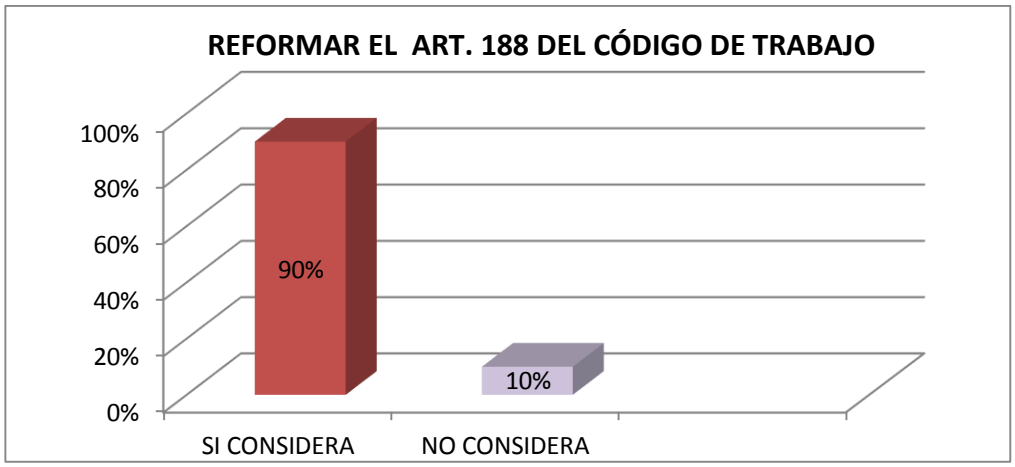
¿Por todo lo expuesto en esta encuesta, considera usted que es necesario reformar la palabra, del inciso 2 y 3 del Art. 188 del Código del Trabajo, incrementar la indemnización por despido intempestivo que un empleador hiciere al trabajador?

CUADRO N° 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si considera	**27**	**90%**
No considera	**03**	**10%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho
Autora: Blanca Gladys Tayupanda Chucho.

GRÁFICO N° 6



INTERPRETACIÓN

En esta última pregunta, veintisiete personas que corresponde el 90% señalaron estar de acuerdo reformar el Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciere al trabajador; en cambio, tres personas que significa el 10% señalaron no estar de acuerdo reformar el Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciere al trabajador.

ANÁLISIS

La mayoría de los resultados obtenidos se determina que es necesario reformarse el Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar porcentajes por despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo, que un hiciere el empleador sin motivo alguno al trabajador.

6.2. RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS.

En el desarrollo de mi tesis es aplicada cuatro entrevistas a un grupo de personas y profesionales del Derecho laboral de la ciudad de Orellana, quienes respondieron de acuerdo a su conocimiento, el mismo se realizó los análisis respectivos.

1.- ¿Para usted el despido intempestivo establecido en el Código del Trabajo al, indemnizar cumple acorde a la realidad del trabajador?

Según el criterio de los entrevistados, La indemnización es un derecho del trabajador pagado por el empleador, por los servicios prestados lo cual están establecidas en el Código del Trabajo, pero al analizar que en la actualidad el costo elevado de la vida, no cubren con las necesidades económicas del trabajador por la pérdida de su único empleo, el cual fue garantizado por la Constitución, esto debe ser justo y razonable que al momento de ser despedido de su trabajo, sea indemnizado de forma apropiada, pero llegando a la realidad los empleadores abusan y no cumplen con la norma legal establecido.

2.- ¿Las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo son suficientes para abastecer económicamente a su familia, por la pérdida de trabajo?

Los entrevistados, comentan que las indemnizaciones en el Código del Trabajo, no son suficientes y no alcanza para mantener la familia, por lo que deberían incrementarse el porcentaje de las indemnizaciones por despido intempestivo para así mejorar su condición económica, ocasionados por los empleadores que despiden a los trabajadores sin tomar en cuenta que está afectando a toda la familia del trabajador, por la pérdida del empleo, es por eso que debe aumentar la indemnización para que se sustente el trabajador hasta que pueda conseguir otro empleo, además se debería crear una sanción aplicada por la Ley, al empleador que despidiere sin motivo alguno y sin causa junta al trabajador que en forma lícita presta sus servicios.

3.- ¿Considera usted que debería reformar el Art. 188 del Código del Trabajo, con el fin de garantizar los derechos constitucionales del trabajador?

Las personas entrevistados dicen que para garantizar los derechos del trabajador se debe proponer una reforma al Código de Trabajo, porque el trabajo es un derecho económico y es la base de la economía, aplicar obligatoriamente los principios Constitucionales ya que el Estado garantiza a los trabajadores el respeto a la dignidad, una vida decorosa con remuneraciones justas certificando los derechos de estabilidad laboral, con finalidad de mejorar las relaciones laborales con el empleador y brindar mejor seguridad al trabajador, estabilizando de esta manera la autoridad que tiene el empleador frente al trabajador.

4.- ¿De acuerdo a su criterio el Artículo 188 del Código del Trabajo sobre el despido intempestivo garantiza los derechos de los trabajadores?

Los derechos del trabajador como es principalmente el empleo no están protegidos, ya que las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, no son suficientes para frenar la injusticia y el abuso de los empleadores, porque muchas de las veces optan por contratar a los trabajadores por poco tiempo o también a diario, con la finalidad de evitar despidos y que no tengan opción a los reclamos sobre los derechos por indemnización que viene a ser un monto considerable, es por ello que deberían plantear mejores alternativas para impedir que los derechos de los trabajadores sigan siendo vulnerados.

De acuerdo con la opinión de los entrevistados, la reforma iría encaminada a la que la sanción sea incrementar porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciere al trabajador sin motivo alguno.

6.3. ESTUDIO DE CASOS

Caso. No. 1.

SEÑOR JUEZ DE TRABAJO DE ORELLANA

XXXXX, ecuatoriano, con cédula de ciudadanía N° 220015328-9, de 50 años de edad, de estado civil casado, empleado privado, domiciliado en esta ciudad de Coca, ante usted comparezco solicito y digo.

FUNDAMENTOS DE HECHOS

Presto mis servicios en calidad de trabajador de la empresa petrolera Bolingar durante quince años y en circunstancias en que me encontraba trabajando como es de costumbre, el día martes 10 de marzo de 2006, he sido intempestivamente cesado en mis funciones mediante escrito firmado por el Gerente de la empresa y sin que medie motivo ni causa legal alguna que justifique la arbitrariedad de la que he sido víctima. Lo sucedido me faculta a exigir de su autoridad, señor Juez, que se me reconozca mis derechos establecidos en las leyes laborales en actual vigor.

El ingreso mensual que percibía al momento de producirse mi despido era de DOS MIL TRESCIENTOS TREINTA DÓLARES AMERICANOS, más beneficios de ley, y el 10% correspondiente a servicios valores, que me han sido cancelados en su totalidad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Amparándome en el inc. 9º del Art. 188 del Código del Trabajo en vigencia, el Sr. Inspector del Trabajo de Orellana, ha sido notificado de la constancia escrita de la voluntad del empleador de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por lo que exijo la comparecencia del Sr. Empleador dentro las 48 horas prescritas por la ley, además del depósito al que está obligado por concepto de indemnizaciones legales.

A lo previsto en el Art. 36, 188 y siguientes del Código de Trabajo, acuso ante su Autoridad y demando a la empresa BOLINGAR COMPANI, en la persona del Presidente y representante legal el XXXX, por sus propios derechos para que en sentencia se les condene al pago de lo siguiente:

1. Al pago del valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio según lo previsto en el Art. 188 inc. 2º del Código del Trabajo. 2. A la bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la empresa, según lo prescribe el Art. 185 del Código del Trabajo.

3. Al pago de las utilidades por el tiempo de servicio.

4. Al pago de los intereses legales.

5. Al pago de las costas procesales.

6. Al pago de los honorarios profesionales de mi abogado defensor.

CUANTÍA.- La determino en no menos de cuatrocientos cincuenta mil dólares americanos.

TRÁMITE.- De la causa será de procedimiento oral.

NOTIFICACIONES.- A la empresa BOLINGAR COMPANI se la citará al representante legal, XXXX, cuyo domicilio se encuentra ubicado en la calle zumaco y 24 de Mayo Nro. 33-54 de esta ciudad de Coca.

Notificaciones las recibiré en la Casilla Judicial Nro. 34 del XXXX Mendoza, profesional de derecho al que autorizo para que suscriba los escritos que fueren necesarios.

Por ser justicia en mis justos derechos laborales.

Firmo con mi abogado defensor.

Caso. No. 2.

SEÑOR JUEZ DE TRABAJO DE RIOBAMBA

En su despacho.

XXXX, ecuatoriano, de 29 años de edad, con cédula de ciudadanía N° 2200455268, de estado civil casado, empleado privado, domiciliado en esta ciudad de Sacha, legalmente capaz, comparezco ante usted solicito y digo:

FUNDAMENTOS DE HECHO:

Es el caso señor Juez, que ingrese a prestar mis servicios lícitos y personales desde el tres de mayo del 2010, bajo órdenes y dependencia del XXXX, quien ejerce la calidad de Gerente General y representante legal de la compañía Cía. Ltda.; cumpliendo las funciones de Supervisión de planta, por un lapso determinado de tres meses y dos días, en un horario comprendido de ocho horas diarias, esto es de 08h00 a 16h30, conforme se desprende del contrato de trabajo; resulta que sorpresivamente recibí en mi cuenta de correo electrónico asignada a mi persona por la empresa, sin que me diera motivo o razón alguna, me indico que desde ese día dejaban de contar con mis servicios en la empresa y que pasara a retirar mi liquidación correspondiente a los días laborados. Lo sucedido me faculta a exigir de su autoridad, señor Juez, que se me reconozca mis derechos establecidos en las leyes laborales en actual vigencia.

El ingreso mensual que percibía al momento de producirse mi despido era de mil dólares americanos, más beneficios de ley, que no me han sido cancelados en su totalidad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

Con los antecedentes expuestos y amparando en el Art. 36, 188 y siguientes del Código de Trabajo, acuso ante su Autoridad y demando en juicio verbal sumario a la empresa CENTRILIFE Cía. Ltda., en la persona del Gerente General y representante legal XXXXX y solidariamente a ésta por sus

propios derechos para que en sentencia se les condene al pago de lo siguiente:

1. Al pago del valor equivalente al tiempo que preste mi servicios según lo previsto en el Art. 188 inc. 2º del Código del Trabajo.

2. A la bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual por el tiempo de servicios prestados a la empresa, según lo prescribe el Art. 185 del Código del Trabajo.

3. Al pago de las utilidades por el tiempo en el cual presté mis servicios en la empresa.

4. Al pago de los intereses legales.

5. Al pago de las costas procesales

6. Al pago de los honorarios profesionales de mi abogado defensor.

CUANTÍA.- Determinada es de doce mil dólares americanos.

TRÁMITE.- De la causa será de procedimiento oral.

NOTIFICACIONES.- A la empresa CENTRILIFE Cía. Ltda. Se le citará en la persona de su Gerente General y representante legal solidariamente y por sus propios derechos, XXXXX, cuyo domicilio se encuentra ubicado en la calle 10 de Agosto N032.27 y Refugio, de esta ciudad de Calpi.

Notificaciones las recibiré en la Casilla Judicial Nro. 2120 del XXXXX, profesional al que autorizo para que suscriba los escritos que fueren necesarios.

Firmo con mi abogado defensor.

7. DISCUSIÓN

7.1. VEREFICACIÓN DE OBJETIVOS

7.1.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario de una reforma al Código de Trabajo, sobre el Despido Intempestivo mediante la aplicación de disposiciones, convenios y acuerdos para lograr la estabilidad del trabajador.

Mediante la revisión y verificación de la literatura, y realizado el estudio jurídico y doctrinario al Código de Trabajo, si cumple con el objetivo planteado, en lo que corresponde al despido intempestivo en el contrato individual de trabajo, garantizando el derecho económico y la estabilidad laboral, precautelando el desempeño laboral, y sancionando a los empleadores que vulneran los derechos de los trabajadores.

7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. *Demostrar que el despido intempestivo previsto en el Código del Trabajo, vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.*

En este punto se verifico con la aplicación de la primera y cuarta pregunta de la encuesta en donde los participantes respondieron que esta figura jurídica si afecta a la estabilidad laboral y económica del trabajador, generando inseguridad jurídica, también señala las indemnizaciones adecuadas que debe recibir el trabajador, por despido intempestivo sin causa justa.

2. *Interpretar la ley laboral para que no se cometan actos de injusticia social con el trabajador Ecuatoriano.*

Se ha hecho un análisis minucioso de cada uno de los artículos del Código de trabajo y la Constitución con el fin de realizar una interpretación amplia sobre el tema de tesis a fin de conocer y aplicar a favor del trabajador, para no vulneración de los derechos consagrados en la Constitución.

3. *Realizar una propuesta de reforma legal al primer párrafo del Art. 188 del Código de trabajo sobre el Despido Intempestivo.*

El código de trabajo debe ser revisado por el Estado, para realizar cambios y reformas así garantizar los derechos de los trabajadores, para lo cual debe reformarse la escala de indemnizaciones, por despido intempestivo y los trabajadores reclamen sus derechos de manera justa y legal.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo, causados por los empleadores a los trabajadores que prestan sus servicios lícitos y personales, sin causa justa lo botan del trabajo diciendo que ya no regresen que están despedidos, es por tal razón se ha visto la necesidad de condenar a una sanción en contra del empleador, mediante la reforma del inciso 2 y 3 constituido en el Art. 188 del Código de Trabajo incrementando el porcentaje, y garantizar los derechos de los trabajadores que han sido despedidos, así proteger la estabilidad laboral del trabajador.

La hipótesis planteada se confirma positivamente y contrasta favorablemente, esto se corrobora con la aplicación de las encuestas, que el trabajo es un derecho y un deber social irrenunciable, libremente escogido y aceptado.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA

Los derechos del trabajador, son garantizados así lo establece en la Constitución de la República del Ecuador, en el Título II derechos, capítulo segundo, derechos del buen vivir, sección octava, Trabajo y seguridad social, en el Art. 33 dice “El trabajo es un derechos y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantiza 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”.

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios establecidos en la Constitución, Art. 326, numeral 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Numeral 4, A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Los principios constitucionales del Estado mediante el Código de Trabajo, están encargados de controlar y dar cumplimiento a los derechos del trabajador, al no ser efectivas las normas establecidas, es mejor reformarlas lo necesario en este caso es el Art. 188 del Código de Trabajo, Indemnización por despido intempestivo, mediante sanciones con valores razonables a los empleadores que despiden a sus trabajadores sin motivo alguno, de esta forma con la aplicación de este artículo garantizar y proteger la estabilidad laboral a los trabajadores.

8. CONCLUSIONES.

- El contrato individual de trabajo es un convenio entre el empleador y el trabajador que presta sus servicios lícitos y personales, por el pago de una remuneración fijada por la ley.

- El derecho al trabajo es garantizado en la Constitución de la República a todas las personas hombres y mujeres con capacidad de ejercer un labor, para la subsistencia de la familia, pero hay ciertos derechos que no se cumplen y son vulnerados.

- El contrato individual de trabajo se da por terminado el trabajo mediante el despido intempestivo, y por otras causas fundamentales previstas en el Código de trabajo.

- La remuneración es un derecho irrenunciable para el trabajador, porque es una recompensa por el esfuerzo natural y libre del individuo, por cualquier actividad física e intelectual que realice.

- El despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo, rompe la estabilidad laboral a cambio de una indemnización injusta porque en realidad el trabajador pasa a ser parte de los desempleados.

- El empleador que despidiere al trabajador sin causa justa será condenado a pagar la indemnización de acuerdo a las normas del Código de Trabajo.

9. RECOMENDACIONES.

- Al Estado Ecuatoriano que mediante el Ministerio de Relaciones Laborales, exista mayor intervención en la defensa de los derechos de los trabajadores, para reclamar los principios garantizados en la Constitución y en la Ley.

- A la Asamblea Nacional y las autoridades administrativas, establezcan sanciones merecedoras para los empleadores que despiden intempestivamente a los trabajadores, y hagan valer sus derechos, que no se violen las normas Constitucionales del Ecuador.

- A los empleadores cumplir las normas y obligaciones establecidas en el Código de Trabajo, por despido intempestivo del trabajador con una adecuada indemnización que constituya un beneficio económico a favor del trabajador que haya sido despedido injustamente.

- A la Asamblea Nacional establezca un nuevo porcentaje que debe incrementar hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a cinco meses de remuneración.

- A la Asamblea Nacional establezca un nuevo porcentaje que debe incrementar de más de tres años, debe ser con el valor correspondiente a dos meses de remuneración por cada año de servicio.

- A la Asamblea Nacional reformar la palabra en el inciso dos y tres del Art. 188 del Código del Trabajo incorpore nuevo porcentajes por despido intempestivo que un empleador hiciere al trabajador.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el Art. 326 numeral 1 y 2 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Que, el Art. 328 inciso primero de la Constitución de la República del Ecuador expresa 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, es necesario realizar una reforma al Código de Trabajo Art. 188, inciso dos y tres donde el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de acuerdo con el tiempo de servicio, 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.

En ejercicio de las atribuciones que le otorga la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 120 numeral 6, expide la siguiente.

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el inciso segundo del Art. 188, sustitúyase la palabra:

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

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a **cinco** meses de remuneración.

Art. 1.- En el inciso tercero del Art. 188, sustitúyase la palabra:

"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"; por

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

ARTÍCULO FINAL: La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dada en la Ciudad de San Francisco de Quito, a los..... Días del mes de ..... del 2014.

f. EL PRESIDENTE **f. EL SECRETARIO**

10. BIBLIOGRAFÍA

- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.204, 554.

- CUEVA CARRIÓN, Luis: Acción Constitucional Ordinaria de Protección, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2010, p. 59 .

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167, 327, 758, 384, 1987, p.199.

- CABANELLAS, Guillermo: Ob. Cit., p. 178.

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edic. 2002, Pág. 147, 102, 153.

- AMOROSO LIMA, Alceu Tristan de Athayde, El problema del Trabajo , Bs.As.1959 pág. 49.

- VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121.
- MAYORGA RODRUÍGEUZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102, 275.

- CABANELLAS, Guillermo, diccionario Jurídico Elemental. Edición 2002 Editorial Heliasta.

- GARCIA, Manuel, Curso del derecho del trabajo V Edición, Edit. Ariel, Barcelona España.

- OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. Editorial Jurídica.- Cuarta Edición. Pág. 244.

- DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA, CDROM.

- Samaniego Castro Víctor Hugo, Dr. Derecho Laboral, Universidad nacional de Loja, área jurídica, Social y administrativa, año 2003, p. 36.

- HERNAIZ MÁRQUEZ, Traddo Elemental del Derecho del Trabajo, 10ma. Edic. Madrid, 1969, Pág. 89

- CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR", aporte del Ministerio de Gobierno Policía y Cultos, 1era Edición, año 2008, Pág.26.

- GUERRERO, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica.

- TRUJILLO, Julio César: Derecho del Trabajo, tomo II, Serie Jurídica EDUC, Quito, Editorial Don Bosco, 1979, p. 134.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 3 núm. 1, 6, 30.

- IBIDEM, Art. 33.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios Y Publicaciones, Edic. 2008 Quito – Ecuador,

- IBIDEM, Art. 328

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 8, 9, 10, 77.

- IBIDEM, Art. 266

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 188

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 187

- Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004.

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 449.

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 184.

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2012, Art. 4.

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA: DE DERECHO

PROYECTO DE TESIS

TEMA:

"DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR."

AUTORA:

BLANCA GLADYS TAYUPANDA CHUCHO

ASESOR DEL PROYECTO

DR. Mg. CARLOS MANUEL RODRÍGUEZ

LOJA – ECUADOR

2014

1.-TEMA:

DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR.

2.- PROBLEMÁTICA:

Nuestra Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33, señala: Que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía familiar, el Art. 325, indica: "El Estado garantizará el derecho al trabajo y, protegen al trabajador dentro del Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.

En la actualidad los despidos intempestivos o los conflictos laborales son causados por los empleadores hacia los trabajadores, porque no están cumpliendo las normas del Código de Trabajo ya que el empleador al despedir intempestivamente al trabajador sin causa ni justificación alguna la relación laboral, termina su contrato de trabajo el cual tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, al no cumplir esta situación genera una serie de inconvenientes, vulnerando los derechos y principios laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador.

El despido intempestivo es una violación en contra de los derechos del trabajador, el cual sin motivo alguno quita su único ingreso económico de la familia, este acto de abuso por parte de los empleadores, está tipificado en nuestro el Código del Trabajo, que debe ser indemnizado de la siguiente forma que por despido intempestivo es de hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración y a 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.

En el Ecuador en especial en la Provincia de Orellana, Cantón Francisco de Orellana, se evidencia grandes transformaciones y problemas diarias que

influyen el desarrollo social, como es el despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo, tanto la doctrina y la jurisprudencia universales entienden como el despido intempestivo, todo licenciamiento abusivo e injusto a un trabajador dejando sin empleo a jefes de familia, por parte del patrono, ya que el trabajo es el sustento diario de la familia, con el cual brinda estudios a sus hijos, afectando gravemente al trabajador, a su economía familiar y a la del país, ya que el desempleo genera un vacío legal, que debe ser discutido en la Asamblea Nacional a fin de dar cumplimiento a los derechos de estabilidad y continuidad laboral.

Los consecuentes abusos de los empleadores, es porque tienen cargos superiores lo que faculta a despedir arbitrariamente al trabajador abusando sus horas de labores, cambio de ocupación, alterando acuerdos de contrato, razones por la cual es muy necesario realizar una propuesta de reforma jurídica, esto sucede también porque el Código del Trabajo no tiene conformidad con las normas jurídica que tiene la Constitución, el cual no garantiza el derecho al trabajo, ni la estabilidad y continuidad del trabajador; pero el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites legales, la resolución de la autoridad se extingue unilateralmente el vínculo contractual, al analizar sobre este tema jurídica debe ser investigado para plantear alternativas de solución, considerando que es importante el despido intempestivo y su consecuencia jurídica,

El Despido intempestivo es una forma ilegal de dar por terminado un contrato individual de trabajo, este concepto contempla en el Código de Trabajo afectando gravemente al trabajador, razones por la cual es muy necesario mejorar las condiciones laborales del trabajador al realizar una propuesta de reforma jurídica, y así para proteger los derechos de los trabajadores.

3.- JUSTIFICACIÓN:

La Universidad Nacional de Loja, en la Modalidad de Estudios a Distancia, a través de la investigación y aplicando el Sistema Académico por Objetos de Transformación y considerando como un requisito indispensable para la obtención del Título de Abogada, mi persona como Egresada de la Universidad Nacional de Loja de la carrera de Derecho, estoy convencida que nuestra sociedad está enfrentando un sinnúmero de problemas que deben ser investigados para encontrar alternativas de solución.

Justificación Académica

El problema planteado como es.- El despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo, necesita de la participación activa de los estudiantes de derecho, en la reestructuración y reforma del Código del Trabajo, así como de la intervención de Autoridades académicas y del Estado, debido a que este problema surge constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, a los principios de estabilidad que tiene el trabajador entendida como el derecho a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, en virtud de este despido intempestivo, el Estado sus autoridades no protegen o no cumplen con los mandatos de la Constitución y el Código del Trabajo. Este tema de investigación va a tener repercusiones significativas en el ámbito jurídico y académico, ya que en buena medida es el resultado del esfuerzo y perseverancia de toda la comunidad educativa, autoridades y sociedad en general, para lograr su reestructuración y reforma necesaria en su cristalización de los derechos de los trabajadores en su estabilidad, tiene además, indudable utilidad práctica para los estudiantes y futuros profesionales de la carrera de abogacía.

Justificación Social

Los despidos intempestivos constantes a los trabajadores por parte de sus empleadores sin causa legal. El Estado Ecuatoriano llamado a apoyar al

trabajador, no realiza esta actividad jurídica a conciencia abandonándolo a su suerte, los cuales van a engrosar y aumentar las filas de desocupados y desempleados. La falta de fuentes de trabajo hace que el trabajador ecuatoriano emigre a otros países a prestar sus servicios y contribuir al desarrollo de otras sociedades.

Las razones que me motivaron en planificar y ejecutar este tema de investigación en el aspecto social es aportar con el conocimiento jurídico en materia laboral para dar solución a este problema social debido a que el trabajo es un derecho fuente de realización personal y base de la economía de la familia y del país, su vulneración con el despido intempestivo implica denegación y quebrantamiento de la justicia ecuatoriana y violación a los derechos humanos, el problema es claro y conciso que debe tomarse soluciones inmediatas con la reforma al Código del Trabajo.

Justificación Económica

Desde el punto de vista económica el presente trabajo busca brindar, a sus empleadores y trabajadores un beneficio económico a cambio de la prestación de servicios, buscando una solución amigable, pacífica a los problemas laborales a fin de conseguir ahorro jurídico, y económico del país y de las partes, en lo principal con el desarrollo del tema colaborar en que disminuya la tasa de desempleados por los despidos masivos en el país; y, que numerosas familias quedan sin subsistencia económica.

Justificación Jurídica

Desde el punto de vista jurídica en la actualidad no se ha elaborado una reforma al Código de Trabajo ni tampoco una compilación o recopilación, sino que se trata de un propósito legislativo unificador, actualizador innovador de las normas básicas reguladoras del Código del Trabajo de nuestro País, lo que no se corresponde con la realidad, pues quedan insubsistentes por vía de los decretos o convenios numerosas especificaciones que no se actualiza, salvo que se llame actualización a la

simple mejora de algunas Instituciones Jurídicas Laborales, en realidad no innova, como consecuencia estas innovaciones están llamada en la práctica de aliviar el sistema económico social con efecto de favorecer a los trabajadores.

4.- OBJETIVOS.

4.1.- OBJETIVOS GENERALES:

Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario de una reforma al Código de Trabajo, sobre el Despido Intempestivo mediante la aplicación de disposiciones, convenios y acuerdos para lograr la estabilidad del trabajador.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Demostrar que el despido intempestivo previsto en el Código del Trabajo, vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral
- Interpretar la ley laboral para que no se cometan actos de injusticia social con el trabajador Ecuatoriano.
- Realizar una propuesta de reforma legal al primer párrafo del Art. 188 del Código de trabajo sobre el Despido Intempestivo

5.-MARCO TEÓRICO:

5.1.- MARCO CONCEPTUAL

Despido Intempestivo en el contrato individual de trabajo

CONCEPTO.- El despido significa extinción o disolución del contrato laboral por causa debida únicamente a la voluntad del empresario, además se entiende como todo licenciamiento abusivo e injusto al trabajador por parte del patrono.

El Despido Intempestivo es: Un hecho ilegítimo que rompe la estabilidad laboral, trae consigo consecuencias jurídicas, familiares, económicas y sociales.

Despido Intempestivo.- Es 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.

El despido intempestivo es un sinónimo de disolución del contrato por despido intempestivo del trabajo lo cual nos da entender que, como cuando el empleador en forma unilateral, sin la existencia de causa legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto gracias y se vaya a la casa, esta figura se produce, cuando el empleador sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, esto puede ser el cambio de trabajo y las horas de trabajo.

La Constitución del Ecuador de 1830, fue la primera Constitución que hizo referencia al trabajo en su contenido así como las obligaciones y derechos, tanto los empleadores como empleados, con la Aparición de la Constitución del 1929 se considera como un tema fundamental dando así el comienzo de muchas regulaciones en materia laboral. El código de trabajo de 1938 contenía principios fundamentales como: Los derechos a los trabajadores son irrenunciables, donde los patronos y sus representantes legales son responsables por el cumplimiento de la ley y todas sus consecuencias. Ya que la estabilidad del trabajador y su contrato es bilateral, el patrono no puede incumplir unilateralmente, ya que la otra parte puede reclamar el cumplimiento del contrato y la indemnización de daños y perjuicios, por tal razón el código señala cuales son las causas o las formas de terminar el contrato individual del trabajo y entre ella no consta el despido intempestivo.

En la década de los 70 se notó una marcada revolución en el Ecuador cuando empieza a considerar al despido intempestivo como un derecho al trabajador, surgiendo en el mismo evento en los demás países latinoamericanos.

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

DEFINICIÓN

La palabra despido puede tomarse en varios sentidos. En un sentido amplio despido significa tanto como extinción del contrato de trabajo; en sentido estricto, que coincide con el concepto vulgar de la palabra, del despido significa extinción del contrato laboral por causa debida únicamente a la voluntad del empresario. Finalmente, en un sentido más correcto y adaptado a la terminología legal, el despido propiamente dicho es aquel que se hace por el empresario en virtud de la existencia de una justa causa o injusta.

La Escuela Francesa: André Rouast. Conceptualiza el contrato individual de trabajo como: Conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas que nacen del cumplimiento de un trabajo por cuenta ajena cada vez que la ejecución del trabajo se acompaña de una subordinación respecto del empleador.

Desde el comienzo de la humanidad existe diferencia entre las clases patronal y obrera; las mismas que se han constituido en dos fuerzas productivas para el fortalecimiento socio- económico de los pueblos del Ecuador, de Latinoamérica y del mundo. El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media, a un sujeto con derechos en la modernidad y post modernidad.

El objeto fundamental del derecho laboral.- Es conseguir la paz entre los trabajadores y empleados; y para ello debe tener normas que le permitan al Estado cumplir con las necesidades de cada institución sea esta pública o privada.

La Constitución, la Ley laboral, los instrumentos internacionales, la jurisprudencia, la doctrina; entre otras, deben contener los principios fundamentales de la relación obrero-patronal para alcanzar su fin, que es la paz laboral. El Código de Trabajo es una ley especial para los trabajadores, en él se puede hacer prevalecer los derechos y obligaciones del trabajador, a ser reconocidos los beneficios sociales que deben de percibir un trabajador, a una remuneración justa acorde a una vida digna tal como lo garantiza la Carta Magna actual, es decir al buen vivir.

El Ecuador, con la Constitución vigente, el gobierno actual está desarrollando un nuevo modelo de inclusión social y laboral de personas con capacidades especiales que está inmersa en desarrollo socio-económico que está generando una nueva concepción del mundo laboral; con conciencia crítica y que amerita especial seguimiento, a fin de precautelar el derecho al buen vivir, y mantener el equilibrio para una paz laboral entre empresarios públicos, privados y trabajadores.

Código del Trabajo Ecuatoriano.

El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es

El contrato individual del trabajo.- Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra u otras (empleador) a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato y la costumbre, así lo determina el artículo 8.

Para tener mayor claridad de lo que es un Contrato Individual de Trabajo se mencionará varias definiciones de tratadistas encargados en entender esta rama del derecho.

El Código de Humarabi, contiene normas naturales y religiosas que pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador, de acuerdo a la cultura de la época. Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra. La mayoría de los animales trabaja para poder descansar, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

El Derecho al trabajo ha regulado las condiciones laborales mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa así como la Mexicana del año 1917, dieron origen a una nueva tendencia mundial que significó para los trabajadores la reivindicación de sus derechos laborales; sin embargo, en el resto del mundo, estas conquistas se dieron después de la Segunda Guerra Mundial, tiempo en el que se reconocen los derechos de los trabajadores, como: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicalización y a la negociación colectiva, que da derecho a una vida decente entre su familia.

El ámbito de las relaciones laborales, nació a fines del siglo XIX como resultado de la aparición de los obreros industriales y de la congregación del mismo en sindicatos, en sus comienzos, giraba en torno al contrato de trabajo, para desplegar posteriormente su campo de operación a distintos ámbitos de la actividad jurídica como lo son el Mercantil, Administrativo y Procesal, lo que produjo el establecimiento de una competencia impar de instituciones administradoras y laborales propias.

Durante el transcurso de la post modernidad se han incrementado logros y conquistas laborales que ha permitido garantizar un salario mínimo para los trabajadores. La no discriminación en el empleo por razones de género, raza, origen étnico, religión, discapacidad, o filiación política; así como las estimulaciones de ascensos, ha permitido dar origen un nuevo paradigma en las relaciones obrero-patronales.

5.2.- MARCO DOCTRINARIO

EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES SEGÚN EL CRITERIO DE LOS TRATADISTAS.

GUILLERMO CABINILLAS.- Es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.

FERRARI.- "Contrato Individual de Trabajo "es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero".

OVIEDO.- "Contrato en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por el tiempo fijo o sin limitación de tiempo, mediante una remuneración llamada salario"

ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE.- Señalan que "el contrato de trabajo, en puridad, es una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, ab initio, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. El contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre"

RODRÍGUEZ MANCINI.- Define al contrato de trabajo "como aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución"

GUILLERMO CABINILLAS.- “Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”

MOLERO MANGLANO.- El término despido se ha convertido en una categoría residual que engloba todos los supuestos de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador.

GUZMÁN LARA, entiende como despido intempestivo aquella forma de terminación del contrato de trabajo generada de manera unilateral por el empleador, quien toma para sí la responsabilidad superviniente de indemnizar al trabajador.

Para **TRUJILLO** el despido intempestivo surge cuando el empleador, mediante una decisión unilateral, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que medie una causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal, no observare el procedimiento del visto bueno establecido en la legislación laboral ecuatoriana. En la misma línea, el autor señala que frente a esta decisión unilateral del empleador, si bien la relación termina *ipso facto* por su decisión sin la necesidad de declaración judicial, este debe pagar ciertas indemnizaciones, que más allá de simplemente reparar el daño causado al trabajador despedido, pretende disuadirlo de la decisión de terminar la relación laboral. Es por esto que más que una indemnización reparatoria se consolida como una indemnización disuatoria que se compadece con los principios de estabilidad y continuidad de los trabajos establecidos en los instrumentos internacionales y la Constitución de la República.

ARTURO DE DIEGO considera como intempestivo aquel despido del trabajador que ha sido dispuesto por el patrono, sin expresar causa de justificación. Según el autor, se consolida un despido intempestivo, además, cuando la decisión del empleador invoca una causa insuficiente o a su vez,

falsa. Esta decisión, tiene para el tratadista el efecto de otorgar al trabajador el derecho a cobrar las indemnizaciones que le correspondan por ley.

Se concluye concretando que el despido intempestivo consiste en la terminación, ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por parte del empleador, sin que exista una causa justa o legal, y sin observar las formalidades correspondientes, lo que conlleva a que el trabajador tenga derecho a una indemnización según los casos previstos en nuestro Código del Trabajo; terminación laboral que no puede ser tomada en esta forma ya que directamente violenta las disposiciones legales y constitucionales.

El Dr. **Guillermo Ochoa Andrade**, dice: “El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca...”.

La indemnización**, según Rafael de Pina** en su diccionario de derecho, es: "la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes. También manifiesta que es "el resarcimiento de un daño o perjuicio".

5.3.- MARCO JURÍDICO

CÓDIGOS QUE CONTEMPLAN EL DESPIDO INTEMPESTIVO.

Código del Trabajo Ecuatoriano.

El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es

El **contrato individual del trabajo**.- Es el convenio en virtud del cual **UNA** persona se compromete con otra u otras (empleador) a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato y la costumbre, así lo determina el artículo 8.

Para tener mayor claridad de lo que es un Contrato Individual de Trabajo se mencionará varias definiciones de tratadistas encargados en entender esta rama del derecho.

ELEMENTOS ESENCIALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El Código del Trabajo de manera taxativa y sin permitir interpretación impone varios elementos esenciales a los contratos de trabajo y son:

- Acuerdo de voluntades entre las partes
- Prestación de servicios lícitos y personales
- Existir relación de dependencia o subordinación

Acuerdo de las partes.- Se trata de un acto consiente y querido por las partes, en el cual no pueden existir vicios del conocimiento como fuerza, no puede ser un contrato forzoso, ya que nadie está obligado a trabajar para otra persona.

Prestación de servicios lícitos y personales.- Implica la prestación de servicios no prohibidos por la ley, las buenas costumbres, y la moral; y, personales que es el trabajador quien debe prestar en forma personal sus servicios.

Existir relación de dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador.- Es este caso por la prestación permanente exclusiva del trabajo a favor del empleador, el trabajador debe cumplir un horario, jornada, días de vacaciones, de conformidad con el objeto del contrato, este elemento es importante porque aquí se configura la relación laboral

PARTES CONTRATANTES: El contrato se suscribe con dos partes:

- Trabajador
- Empleador

Trabajador.-Se obliga a prestar su servicio o ejecutar una obra

Empleador.- Puede ser persona natural o jurídica (empresa - represente legal). El ordenamiento jurídico protege a las dos partes.

TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR Y SUS FORMALIDADES.

Generalidades sobre el despido

La doctrina y legislación han denominado como “despido” a la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral mediante o no una causa de justificación.

Así el despido puede definirse como aquella manifestación unilateral de voluntad por parte del empleador, de la que tenga conocimiento el trabajador y que evidencie la intención inequívoca de poner fin a la relación laboral. El despido se considera entonces como un acto jurídico extintivo de obligaciones fundado en la libertad de negociar privada que produce la extinción *ad futurum* del contrato por decisión del empresario.

Características del despido

Establece que el despido establece cuatro características fundamentales, a saber.

a) **Es un acto unilateral del empresario** en razón de que la terminación el vínculo contractual se produce por su sola voluntad sin participación alguna del trabajador.
b) **Es un acto constitutivo** ya que la decisión del empleador no requiere cumplir con formalidades, ni ser propuesta a instancia alguna, para que se consolide el efecto extintivo de la relación laboral.
c) **Es un acto recipticio** en virtud de que su eficacia pende de que haya sido puesto a conocimiento del trabajador separado.
d) **Es un acto que produce la extinción contractual** habida cuenta de que los efectos del contrato se extinguen *ad futurum* por el

incumplimiento*, sea este* contractual, legal o reglamentario, por parte del trabajador, suscitado con posterioridad a la celebración del acto.

Por ello, y teniendo en cuenta lo mencionado, el despido puede ser de dos tipos, dependiendo si el motivo que impulsa al empleador a terminar la relación laboral está amparado o no en un justa causa.

I. En el primer caso se lo llama despido justificado, legal o disciplinario; y,
II. En el segundo caso se lo conoce como despido injustificado o intempestivo.

Ciertamente, esta caracterización no tiene cabida en la doctrina y legislación ecuatoriana y por lo mismo difiere radicalmente de la conceptualización que en las mismas se hace del despido. Esto, debido a que las antes mencionadas equiparan la palabra "despido" a la frase "despido intempestivo". Por otro lado, en referencia a la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador, denominada visto bueno patronal, la legislación ecuatoriana no prevé la posibilidad de un "despido" tal y como lo conceptualiza y caracteriza el Derecho Comparado. Como veremos más adelante, el visto bueno patronal se traduce en una petición frente a la autoridad administrativa con el fin de que sea ésta, quien dictamine la existencia de una causa de justificación para la separación del trabajador. De esta manera, el visto bueno patronal se ha alejado de los caracteres generales del despido, limitando así, el carácter unilateral, constitutivo, recepticio y extintivo de la declaración patronal.

El despido intempestivo en el Ecuador

Generalidades

La historia laboral indica que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que es contraria a la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados o trabajadores.

La legislación ecuatoriana no define expresamente lo que considera como despido intempestivo, limitándose únicamente a tasar la cuantía que por concepto de indemnizaciones, hay lugar a consecuencia de este hecho ilícito. Sin embargo, la doctrina ecuatoriana ha intentado definir esta institución, tomando en cuenta los efectos que da la legislación laboral nacional.

Características

En general las características del despido intempestivo en el Ecuador no difieren de la concepción general y comparada del despido, razón por la cual, el hecho mediante el cual el patrono da a conocer al trabajador que desea terminar la relación de trabajo, tiene efectos constitutivos y por ende extingue *ipso facto* el contrato de trabajo sin necesidad de trámite previo alguno, sea este administrativo o judicial. Es necesario puntualizar, que para la doctrina ecuatoriana, el hecho de despido, debe revelar de manera clara la voluntad unilateral del empleador de dar por terminado el vínculo contractual, traduciéndose en hechos claros que puedan interpretarse como negativa a que el trabajador continúe su labor.

En relación con el efecto del despido intempestivo o injustificado, la legislación ecuatoriana no prevé la posibilidad del reintegro del trabajador y propone como único efecto la indemnización tasada en la ley.

Indemnización

Con respecto a la indemnización a que hay lugar por efecto del despido intempestivo, cabe señalar que la legislación ecuatoriana de ha alejado de la teoría general de las obligaciones civiles, en la que el agraviado, solicita a su arbitrio lo que considera ha sido el daño patrimonial sufrido, cantidad que será examinada y declarada por el juez. Dicho alejamiento, se da en virtud de que la cuantía de las indemnizaciones por despido intempestivo está tasada en el Código de Trabajo, pudiendo únicamente variar de acuerdo al

tipo de contrato que se analice en el caso concreto y la antigüedad del trabajador en el empleo.

La legislación ecuatoriana prevé dos tipos de indemnización de las que es acreedor el trabajador que fue despedido intempestivamente. La primera, establecida en el artículo 188 del Código del Trabajo, es la que ha sido conocida por la doctrina como indemnización por antigüedad; que tiene como fin, reparar en forma tarifada los años y perjuicios originados por la separación del trabajador del empleo, tomando en consideración los años de servicio prestado al empleador. El mencionado artículo 188 del Código del Trabajo establece como fórmula indemnizatoria una cantidad igual a la última remuneración percibida por el trabajador, tal y como la concibe el artículo 95 del mismo cuerpo legal, multiplicada por cada año de servicio prestado. Para este efecto, la norma legal antes citada establece que la fracción del año debe computarse como año completo.

Adicionalmente, el artículo 185 del Código del Trabajo propone otra fórmula indemnizatoria, que ha sido conocida por la doctrina como indemnización por falta de pre aviso o desahucio. Este monto, tiene como objeto la reparación al trabajador por el acto sorpresivo e inesperado el que fue sujeto y por el cual pierde su puesto de trabajo. Atiende entonces, al carácter "intempestivo" de la separación. La fórmula propuesta por el citado artículo 185 propone un monto indemnizatorio igual al veinticinco por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, multiplicada a su vez, por los años de servicio prestados por el mismo al patrono, sin considerar la fracción de año, como año completo; sino únicamente el valor proporcional anual.

La sumatoria de estos dos montos constituye lo que la legislación ecuatoriana ha considerado como justa indemnización para aquel trabajador separado injustificadamente de su puesto de trabajo; salvo los casos de las llamadas estabilidades especiales en los casos de la mujer embarazada, trabajadores con enfermedades profesionales, dirigentes sindicales, trabajadores que conformen una organización sindical y aquellos

trabajadores que participen en un conflicto o en una negociación colectiva. En estos casos, si el empleador procede a terminar la relación laboral mediante un despido intempestivo, se verá obligado a pagar una suma indemnizatoria mayor, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral.

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

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

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

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

- Hasta **tres años** de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,
- De **más de tres años**, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.
- La fracción de **un año** se considerará como año completo.
- El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

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

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

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

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

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

El Despido Intempestivo es: “Un hecho ilegítimo que rompe la estabilidad laboral, trae consigo consecuencias jurídicas, familiares, económicas y sociales; es por ello, que el legislador lo sanciona y para hacerlo por la punición que conlleva exige que no quede duda alguna de que ese hecho ilegítimo efectivamente se produjo”

El artículo 169 el Código del Trabajo, determina las causas para la terminación del contrato individual:

a. Por las causas legalmente previstas en el contrato.- Según su tipo, puede ser por vencimiento del plazo fijo o indefinido, también puede ser porque se cumpla la condición para el mismo, la ocasionalidad, la eventualidad, etc.

b. Por acuerdo de las partes: Las partes por mutuo acuerdo pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellos, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador.

c. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto de contrato: El contrato de trabajo termina cuando el objeto del mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor sin que para ello sea necesario la interposición del desahucio. Al entregarse la obra, cumplirse el servicio o período, el contrato concluye, a menos que se trate de obras o servicios habituales en la actividad del empleador o empresa, en cuyo caso el contrato será a o a tiempo indefinido, según se haya previamente señalado. (Artículo 170 el Código de Trabajo).

d. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.- La muerte del empleador, físicamente termina el

contrato de trabajo. En el caso de una empresa con personería jurídica, si fallece el gerente seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se extinga o quiebre la empresa. El contrato termina sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; la muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para laborar, por enfermedad o accidentes de trabajo, en este último caso si decide el afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad.

f. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no pudieron evitar;

El Código del Trabajo, contempla el “Despido intempestivo” como una forma ilegal de dar por terminado un contrato individual de trabajo, es decir sin justa causa, lo que vulnera el principio constitucional del derecho al trabajo, del pleno empleo, y la eliminación del subempleo y del desempleo consagrado en el numeral uno del Art. 326 de la Norma Suprema del Estado.

El Despido Intempestivo es: “Un hecho ilegítimo que rompe la estabilidad laboral, trae consigo consecuencias jurídicas, familiares, económicas y sociales; es por ello, que el legislador lo sanciona y para hacerlo por la punición que conlleva exige que no quede duda alguna de que ese hecho ilegítimo efectivamente se produjo”.

En el campo del Derecho Laboral, el derecho al reintegro laboral actúa como principio de la estabilidad laboral, deviene con un contenido propio que actúa como un escudo protegiendo al trabajador ante el despido súbito y arbitrario de que puede ser víctima por parte del empleador, protección que se plasmaría en su verdadero alcance, cuando se incorpore al Código del Trabajo el derecho al reintegro laboral.

La estabilidad del trabajador en nuestra legislación laboral, tiene varias normas de protección para evitar que ésta se vea afectada; debiendo indicar que cuando el empleador procede en contra de esta garantía, es sancionado únicamente con el pago de indemnizaciones de tipo económico.

FORMALIDADES:

Acta de finiquito

Es obligatorio e importante se firme un acta de finiquito cuando termina la relación laboral esto protege al empleador, como en este caso al trabajador de que no existan posteriores reclamos, acta que se le suscribe ante el inspector de trabajo actualmente existe un sistema informatizado que se lo hace a través de las diferentes empresas se toma un turno para que el inspector del trabajo con la presencia de las partes solemnice la terminación laboral. Documento en donde consta en detalle los valores entregados al trabajador por concepto de liquidación, sea que corresponda a desahucio, despido intempestivo o renuncia voluntaria.

Clases de despido intempestivo

Despido Colectivo

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Despido Disciplinario

El despido disciplinario se produce cuando ha habido un incumplimiento grave y culpable del trabajador por lo que no habría indemnización para el

mismo. Pudiendo ser consideradas causas de despido los siguientes hechos relativos al trabajador:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La participación del trabajador en huelga ilegal

Despido por causas objetivas

La extinción de la relación de trabajo de carácter individual que aparece cuando la empresa procede a despedir a un trabajador basándose, en causas ajenas a su voluntad.

Las causas del despido objetivo son:

1. **Ineptitud** conocida del trabajador o sobrevenida con posterioridad a la contratación. Si fuera anterior al cumplimiento de un período de prueba no podría alegarse posteriormente.

2. **Falta de adaptación a las modificaciones**. El contrato puede extinguirse si el trabajador no se adapta a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, siempre que éstas sean razonables y hayan transcurrido más de dos meses desde su introducción.

3. **Ausentismo laboral**: Por falta de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes.

4. Cuando exista **necesidad objetivamente** acreditada de amortizar puestos de trabajo de número inferior a los previstos en el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (despido colectivo menor).

Despido Nulo.

Será nulo el despido cuando haya tenido por origen algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o cuando se haya producido con violación de los derechos fundamentales o las libertades públicas del trabajador.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con el pago de los salarios dejados de percibir.

Despido Procedente.

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, convalidándose la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnizaciones laborales.

Despido Improcedente.

El despido será improcedente cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido intempestivo sea declarado improcedente, la cantidad de los salarios queda limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devenga cantidad alguna.

Despido por fuerza mayor.- Hace relación a acaecimientos extraordinarios, tales como incendio, terremoto, inundación, explosión, guerra, plagas, etcétera.

En el campo laboral, la fuerza mayor ha de ser de tal naturaleza que impida la normal continuación de la actividad empresarial.

Pero en cualquier caso a de tratarse de un hecho inimputable al empresario y de carácter extraordinario, la fuerza mayor, no extingue por sí misma la relación laboral, sino que es una justa causa extintiva que habilita al empresario para rescindir los contratos de trabajo, que ha de ser alegada y probada por éste por los trámites del Expediente de Regulación de Empleo.

Constitución de la Republica del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449, de fecha 20 de octubre del 2008, en la Sección octava, Capítulo segundo, establece los Derechos del Buen Vivir dentro de los cuales en el Art. 33, señala “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”, el Art. 325, indica: “El Estado garantizará el derecho al trabajo…”; y, el Art. 326, contiene varios principios laborales, que protegen al trabajador dentro del Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.

El Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 6, señala: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”

En su Art. 332, la misma Constitución, dice: “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos

Tratados internacionales

Los trataos internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región.

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Su finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores; así mismo, la OIT se encarga de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

La actividad de la Organización Internacional del Trabajo se manifiesta mediante los tres tipos de normas jurídicas.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23

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

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

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

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas**.**

GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR

- Art. 34 de la Constitución.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y un deber y responsabilidad primordial del Estado;
- Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía,

- Artículo 325, el estado garantizará el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores
- Artículo 326 el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

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

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

- Artículo 188 C.T. último inciso si el empleador no se ratifica en el despido, en trabajador tiene derecho al reintegro inmediato a sus labores.
- Artículo 269 del Código del Trabajo establece que los empleados domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

LEGISLACION COMPARADA

Legislación Laboral de Costa Rica

Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

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

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.

Legislación Laboral de Colombia

El derecho laboral colombiano es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. Todo lo anterior tiene el único fin de lograr la paz social, siendo esta la finalidad del Código Laboral Colombiano.

Derecho individual del trabajo

Consiste en que una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios personales a otra persona denominada empleador, bajo la dependencia de este último, quién a su vez, se obliga a pagarle al trabajador por los servicios prestados una remuneración adecuada. Consagran la estabilidad en el empleo los artículos 53 y 125 de la Constitución. El primero es alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado. Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

Legislación Laboral de España

El contrato de trabajo

Aquella relación jurídica laboral en virtud de la cual una persona llamada trabajador, presta su actividad dependiente (de la empresa) y por cuenta

ajena a otra persona llamada empresario, que hace suyos los frutos de ese trabajo a cambio de una remuneración.

Legislación laboral en Chile

Contrato de trabajo

Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a presta servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada."

Terminación del contrato

a. Mutuo acuerdo entre las partes
b. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, debe constar por escrito y debe ser firmada por el presidente del sindicato o delegado, ratificando por el inspector del trabajo, o notario público
c. Muerte del trabajador.
d. Vencimiento del plazo convenido en el contrato, la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
e. Caso fortuito o fuerza mayor."

Legislación Laboral de Guatemala

Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

Artículo 79. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar.

Artículo 82. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

Legislación Laboral de Panamá

En Panamá, pese a la existencia de la indemnización no impide que el trabajador con más de diez años de antigüedad reciba también, a la terminación del contrato por tiempo indefinido obtener una prima de antigüedad; en este caso, el despido injustificado puede también generar el reintegro del trabajador, aunque la decisión final depende actualmente y después de las reformas efectuadas en 1976, 1986, y 1995 más del empleador que del propio afectado.

6.-METODOLOGÍA:

Para el desarrollo de la investigación propuesta se utilizará los siguientes métodos inductivo, analítico, descriptivo y explicativo, que permite descubrir sistematizar enseñar y aplicar nuevos conocimientos.

6.1.- MÈTODOS

- **Método Inductivo.** Se realizará un proceso analítico – sintético, partiendo del estudio de casos, hechos y fenómenos particulares que demuestren se está violentando los derechos consagrados en los Art.-33; 325;y , 326 de nuestra constitución.

- **Método Analítico.** A través de este método se efectuará un proceso de análisis del contenido de las normas jurídicas referentes al tema en estudio.
- **Método Descriptivo.** Se observarán los hechos y fenómenos, procurando la interpretación racional, y describiendo minuciosamente el objeto de estudio como se presenta en la realidad socio-jurídica.
- **Método Explicativo.** Se logrará establecer y comprender los procesos administrativos de sanción y protección de derechos.

Enfoque de la Investigación

La presente investigación se basará en el Método Científico, de carácter general y en el Método del Materialismo Dialéctico e Histórico de carácter particular.

Para tal efecto se utilizarán las técnicas de Observación: Entrevistas y Encuestas; para lo cual se aplicarán veinte encuestas dirigidas a Juezas y Jueces de garantías penales de los juzgados y tribunales de la Corte Provincial de Justicia y Fiscales Provinciales, para recabar información y poder realizar el análisis de investigación.

Modalidad de la investigación.

La modalidad de la investigación se sustenta en el paradigma crítico de carácter cuanti – cualitativo; que están comprometidos con la lógica instrumental del poder sancionador que es función privativa del Estado a través de sus órganos encargados de la administración de justicia en el cumplimiento del debido proceso, la eficacia del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, garantías, principios procesales y derechos, teniendo como parámetro la valoración jurídica de la justicia y la dignidad humana, es decir, el ser humano como centro de la sociedad y su convivencia dentro de un Estado de Derecho basado de una democracia sustancial como presupuesto para el desarrollo y eficacia del debido proceso.

Desde esta posición la investigación tiene la tendencia cuantitativa, en la que se recabará información que será sometido al análisis estadístico. Cualitativo en el que los resultados estadísticos, serán sometidos a un análisis crítico con apoyo del marco teórico.

Bibliográfico – documental

Para el desarrollo de la presente investigación se ha tomado como base de fuentes de información primaria como: libros, folletos, documentos escritos, internet, etc. Y secundaria consistente en: publicaciones, gacetas, sentencias y resoluciones penales.

6.2.- TECNICAS E INSTRUMENTOS

De campo

En la presente investigación la investigadora acudirá al lugar donde se producen los hechos, para recabar información, con la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación.

ENTREVISTAS

Cuestionario dirigido a 30 personas, abogados en libre ejercicio, usuarios de la justicia laboral, jueces, secretarios.

Se realizará 4 entrevistas a los Jueces y a las secretarias.

6.3.- ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME FINAL

El informe final de la investigación socio - jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 151 del Reglamento de Régimen Académico, en actual vigencia, que establece: Título, Problemática, Justificación, Objetivos, General y específico, Marco Teórico, conceptual, doctrinario y jurídico; Métodos; Técnicas e instrumentos; Cronograma de Actividades; Presupuesto y Financiamiento; y Bibliografía.

Sin perjuicio de dicho esquema, es necesario que, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

MARCO TEÓRICO

a) Marco Conceptual; Conceptos y definición del Despido Intempestivo, Objeto fundamental del derecho laboral, contrato individual de trabajo.

b) Marco Jurídico-Procesal laboral, empleadores; Constitucional, Tratados Internacionales.

c) Marco Doctrinario; Consulta de autores nacionales y extranjeros.

Acopio Empírico;

a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.

b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

c) Presentación y análisis de los estudio de casos.

Síntesis de la Investigación Jurídica;

a) Indicadores de verificación de los objetivos.

b) Contrastación de las hipótesis.

c) Concreción de fundamentos jurídicos para la propuesta de reforma.

d) Deducción de conclusiones.

e) Planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

7.- CRONOGRAMA:

No	**ACTIVIDAD**	**MARZO 2014**				**ABRIL 2014**				**MAYO 2014**				**JUNIO 2014**			
	TIEMPO	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
1.	Elección y definición del problema, objeto de estudio	X	X														
2.	Elaboración del proyecto de tesis y aprobación.		X	X													
3.	Investigación de campo				X	X	X	X									
5	Redacción de la justificación, objetivos e hipótesis								X	X	X						
6	Construcción de Marco teórico y elaboración de encuestas											X	X	X			
7	Redacción del informe final, revisión y corrección.														X	X	
8	Presentación y socialización del informe final.																X

8.-PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

8.1 Recursos Humanos:

Director de Tesis: Por designarse

Entrevistar a: 05 profesionales conocedores de la problemática.

Encuestar a : 30 personas seleccionadas.

Proponente del Proyecto: Blanca Gladys Tayupanda Chucho.

9.2. Recursos Materiales Valor USD.

DETALLE DEL EGRESO	VALOR ESTIMADO
Bibliografía	50,00
Útiles de escritorio	60,00
Internet	25,00
Movilización	500,00
Copias	60,00
Alimentación	100
Asesoramiento técnico	500
Impresiones	150
Total	**1.445,00**
Imprevistos	100,00
TOTAL GENERAL	**1.545,00**

8.3. FINANCIAMIENTO

El presupuesto de los gastos que ocasionará la presente investigación jurídica, asciende a MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO DOLARES AMERICANOS, los que serán cancelados con recursos propios del postulante.

9.-BIBLIOGRAFÍA.

DUNCAN FRANCO, Rendón.- Práctica Laboral, PRIMERA EDICIÓN

OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. Editorial Jurídica.- Cuarta Edición. Pág. 244.

C. MOLERO, JOSE MANUEL SANCHEZ Manual del Derecho del Trabajo

GARCIA, Manuel Alonso.- Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, Pág. 247.

A. MONTOYA MELGAR, Derecho del Trabajo

GARCIA FALCONI, José.- Manual de Práctica Civil. Tomo Primero.- Primera Edición.- Quito – Ecuador 2003, Pág. 22.

GUERRERO, Euquerio.- Relaciones laborales, Editorial letras, México D.F.

PEREZ BOTIJA, Eugenio.- Curso del Derecho del Trabajo.- Madrid, Editorial Tecnos.- 5ta. Edición. 1957.

J. ARTURO DE DIEGO, Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Abelardo Perrot, Buenos Aires

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.- Carta de la Organización de los Estados Americanos.

P. ROGLIANO, Estabilidad en el Contrato de Trabajo

Vázquez Vialard, Antonio Luis J., Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo 3, Buenos Aires, 1982, Editorial Astrea.

DERECHO SOCIAL ESPAÑOL.- Vol. 1. Pág. 2235, Madrid, 1952.

DE PINA, Rafael.- Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa S. A. México 1975.

GUZMAN LARA, Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador

JARAMILLO DAVILA, FABIAN JARAMILLO TERAN, Y DIEGO JARAMILLO TERAN. Ecuador en: BALTASAR CAVAZOS FLORES (DIRECTOR), Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Trillas, México: 1991

Constitución de la República del Ecuador

Código del Trabajo ecuatoriano

Organización Internacional del trabajo

Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.

ANEXOS

Formularios de Encuestas y Entrevistas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogada se trata sobre el tema: "**DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTIAS CONSTITUCIONALES DEL ECUADOR**", por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENCUESTA** con la finalidad de conocer su criterio.

1.- ¿Considera usted que el despido intempestivo en los contratos individuales del trabajador, violan las normas Constitucionales del buen vivir?

Si ( ) No ( )
Porqué?

_____
_____

2.- ¿Considera usted que el empleador cuando despide intempestivamente al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código de Trabajo?

Si ( ) No ( )
Porqué?

_____
_____

3.- ¿Considera usted que los empleadores que despiden a sus trabajadores cancelan los valores correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda?

Si ( ) No ( )
Porqué?

_____
_____

4.- ¿Considera usted a los contratos individuales del trabajador, el empleador despidiere intempestivamente genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

Si ( ) No ( )

Porqué?

_____
_____
_____

5.- ¿Considera usted que la inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, se termina este beneficio para su familia?

Si ( ) No ( )

Porqué?

_____
_____
_____

6.- ¿Por todo lo expuesto en esta encuesta, considera usted que es necesario reformar la palabra, del inciso 2 y 3 del Art. 188 del Código del Trabajo, incrementar la indemnización por despido intempestivo que un empleador hiciere al trabajador?

Si ( ) No ( )

Porqué?

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogada se trata sobre el tema: "**DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTIAS CONSTITUCIONALES DEL ECUADOR**", por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENTREVISTA** con la finalidad de conocer su criterio.

1.- ¿Para usted el despido intempestivo establecido en el Código del Trabajo al, indemnizar cumple acorde a la realidad del trabajador?

_____
_____
_____

2.- ¿Las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo son suficientes para abastecer económicamente a su familia, por la pérdida de trabajo?

_____
_____
_____

3.- ¿Considera usted que debería reformar el Art. 188 del Código del Trabajo, con el fin de garantizar los derechos constitucionales del trabajador?

_____
_____
_____

4.- ¿De acuerdo a su criterio el Artículo 188 del Código del Trabajo sobre el despido intempestivo garantiza los derechos de los trabajadores?

_____
_____
_____

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN II
AUTORÍA III
CARTA DE AUTORIZACIÓN IV
AGRADECIMIENTO V
DEDICATORIA VI
TABLA DE CONTENIDOS VII
1. TÍTULO 1
2. RESUMEN 2
2.1. ABSTRACT 4
3. INTRODUCCIÓN 6
4. REVISIÓN DE LITERATURA. 9
4.1. MARCO CONCEPTUAL. 9
4.1.1. DERECHO 9
4.1.2. DERECHO DEL TRABAJO 11
4.1.3. EMPLEADOR Y TRABAJADOR 12
4.1.4. DESPIDO INTEMPESTIVO 14
4.1.5. REMUNERACIÓN 17
4.1.6. INDEMNIZACIÓN 17
4.1.7. VULNERAR 18
4.2. MARCO DOCTRINARIO 19
4.2.1. PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJADOR 19
***4.2.1.1.* CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO** 19
4.2.1.2. PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL 20
4.2.1.3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD 21
4.2.1.4. PRINCIPIO DE OBLIGATORIEDAD DE TRABAJO 23
4.2.1.5. PRINCIPIO DE LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES 23
4.2.1.6. VIDA DIGNA A LOS TRABAJADORES 24
4.2.1.7. DERECHO PRO-OPERARIO 25
4.3. MARCO JURÍDICO 26
4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 26
4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO 30

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA. 44
4.4.1. Legislación Laboral de Colombia 44
4.4.2. Legislación Laboral de Costa Rica 44
4.4.3. Legislación Laboral de Guatemala 45
5. MATERIALES Y MÉTODOS. 47
5.1. MATERIALES 47
5.2. MÉTODOS 47
5.3. TÉCNICAS. 49
6. RESULTADOS 50
6.1. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS. 50
6.2. RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS. 58
6.3. ESTUDIO DE CASOS 60
7. DISCUSIÓN 64
7.1. VEREFICACIÓN DE OBJETIVOS 64
7.1.1. OBJETIVO GENERAL 64
7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 64
7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 65
7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA 65
8. CONCLUSIONES. 67
9. RECOMENDACIONES. 68
9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA 69
10. BIBLIOGRAFÍA 71
11. ANEXOS 73
PROYECTO DE TESIS 73
ÍNDICE 115