



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

**TÍTULO:**

**“NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 188 DEL CODIGO LABORAL EL CUAL VULNERA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO Y GARATIZADO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR”**

TESIS PREVIO A OPTAR EL  
TITULO DE ABOGADO

**AUTOR:**

**JOSE MAURICIO PINCHA PALLO**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**DR. MAGS. MARIO ALFONSO GUERRERO GONZALEZ**

**LOJA- ECUADOR**

**2015**

## CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Mario Alfonso Guerrero González

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

### CERTIFICO:

Que he recibido un EJEMPLAR del presente trabajo investigativo titulado: "NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 188 DEL CODIGO LABORAL EL CUAL VULNERA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO Y GARANTIZADO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR". De autoría del señor José Mauricio Pincha Pallo, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Atentamente.

Loja, febrero de 2015



.....

Dr. Mg. Mario Alfonso Guerrero González

DIRECTOR DE TESIS

## AUTORÍA

Yo, JOSE MAURICIO PINCHA PALLO, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido 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.

Autor: José Mauricio Pincha Pallo

Firma: 

Cédula: 120336949-9

Fecha: Loja, febrero de 2015

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

Yo, **José Mauricio Pincha Pallo**, declaro ser autor de la tesis Titulada "NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 188 DEL CODIGO LABORAL EL CUAL VULNERA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO Y GARATIZADO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL 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 05 días del mes de febrero de 2015.

**Firma:**



**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo

**Cedula:** 120336949-9

**Dirección:** Ambato, Cdl. El Aereopuerto Calle F. de Caldas y F. Miranda

**Correo Electrónico:** jose-mauricio07@hotmail.com

**Teléfono:** 032452286 / 0995469832

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Director de Tesis:**

Dr. Mg. Mario Alfonso Guerrero González

**Tribunal de Grado:**

Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda.

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos.

Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano gutierrez.

## **AGRADECIMIENTO**

La culminación del proceso, como personas que hemos decidido optar por la vida intelectual hoy se ve reflejada a través de la culminación del presente trabajo de investigación jurídica, en donde se materializa todo lo que un estudiante universitario puede anhelar, luchar por la justicia, la libertad y el honor, ya que estos valores son importantes, para quienes estamos inmersos en el estudio del derecho, y que siempre los vamos a encontrar en el transcurso de nuestra vida profesional, es por ello mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a su Área Jurídica Social y Administrativa, y especialmente a la Carrera de Derecho, por haberme permitido realizar mis estudios superiores en dicha institución, a todos los catedráticos, personal administrativo y de manera especial a la Dr. Mgs. Mario Alfonso Guerrero, Director de Tesis, por su incansable paciencia durante todo el desarrollo de la tesis.

EL AUTOR.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico con mucho amor y cariño a mis padres a mi esposa y a mis hijos, quienes me impulsaron en forma incondicional en este proceso de desarrollo intelectual para poder servir de la mejor manera a la sociedad.

José Mauricio

## **TABLA DE CONTENIDOS**

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACION

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN.
  - 2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISION DE LITERATURA.
  - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
    - 4.1.1. Empleo.
    - 4.1.2. Empleador.
    - 4.1.3. Trabajador.
    - 4.1.4. Remuneración.
    - 4.1.5. Despido Intempestivo.
    - 4.1.6. RESPONSABILIDAD CIVIL
    - 4.1.7. DAÑO MORAL.
    - 4.1.8. DIGNIDAD
    - 4.1.9. VULNERAR.
    - 4.1.10. DERECHOS.
  - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
    - 4.2.1. Origen del Derecho de los Trabajadores.
    - 4.2.2. Principios Peculiares del Derecho de Trabajo.
    - 4.2.3. Principio de Irrenunciabilidad
    - 4.2.4. Principio de obligatoriedad.
    - 4.2.5. Estabilidad Laboral.
    - 4.2.7. Derecho a ser reintegrado a su lugar de trabajo
  - 4.2.8. SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR
- 4.3. MARCO JURÍDICO
  - 4.3.1. Tratados Internacionales
  - 4.3.2. Constitución de la República del Ecuador.
  - 4.3.3. CODIGO DE TRABAJO.

- 4.4. LEGISLACION COMPARADA
    - 4.4.1. LEGISLACION DE NICARAGUA.
    - 4.4.2. LEGISLACION DE PANAMA.
    - 4.4.3. LEGISLACION DE MÉXICO
    - 4.4.4. ANÁLISIS JURIDICO SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJADOR A SER REINTEGRADO A SU LUGAR DE TRABAJO.
  - 5. MATERIALES Y MÉTODOS
    - 5.1. Métodos
    - 5.2. Técnicas
  - 6. RESULTADOS.
  - 6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.
  - 7. DISCUSIÓN.
    - 7.1. Verificación de Objetivos.
      - 7.1.1. OBJETIVO GENERAL.
      - 7.1.2. OBJETIVOS ESPECÌFICOS.
    - 7.2. Contrastación de Hipótesis
    - 7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.
  - 8. CONCLUSIONES.
  - 9. RECOMENDACIONES
  - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
  - 10. BIBLIOGRAFÍA.
  - 11. ANEXOS PROYECTO DE TESIS
- ÍNDICE



## **1. TÍTULO**

**“NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 188 DEL CODIGO LABORAL EL CUAL VULNERA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO Y GARATIZADO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR”**

## 2. RESUMEN

El Derecho Social, constituye una de las metas más importantes de la política social, que dentro de este se encuentra inmerso el régimen laboral, en la regulación del trabajo en el Estado, así como la dirección de la política obrera en general que descansa en la actividad productiva y en el desarrollo de la nación, en cuyo régimen se afirman prácticamente los principios jurídicos de la personalidad, para lo cual se dictan ininterrumpidamente disposiciones sociales en las cuales se hallan realizadas importantes conquistas del moderno derecho obrero que hacen de la legislación laboral un verdadero Código Laboral.

Justificado el régimen laboral, estimo que es la consecuencia de una disciplina joven, que por encontrarse en plena formación, presente aun dificultades para su designación, resultando imprecisa y genérica y aun poco técnica, las razones que se podrían manifestar para esta consideración propia de la naturaleza de la legislación, porque siendo este derecho el que tiende a la justicia social, parece lógico pensar que le alcance esta denominación de derecho laboral, porque guarda estrecha relación con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente; porque aun cuando todo derecho tenga en cierto sentido, un significado social, este lo tiene de un modo más especial, como reacción contra sistemas individualistas, porque encierra un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido que se justifique más su empleo por el hecho de comprender mayor número de materias, sino porque, dado el amplio campo de estas, y de personas a las que alcanza.

El Derecho Laboral, conocido como Régimen del Trabajo, surge en el Ecuador, con el pronunciamiento del resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales, y cuyo objeto se centra en el establecimiento de la equidad jurídica, social, y económica, y esta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social. El Derecho Laboral, como conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, como lo es socializar la vida humana.

Los derechos en el trabajo constituyen el núcleo fundamental en la relación obrero-patronal. El trabajo a través de la historia es considerado como punto fundamental en el desarrollo de las grandes empresas o instituciones públicas o privadas dirigidas por entes económicos como el estado o empleadores.

## **2.1. ABSTRACT**

The Social Law, is one of the most important goals of social policy, which in this work is immersed regime, labor regulation in the State as well as the leadership of the working policy in general which rests on productive activity and the development of the nation, in whose regime say virtually the legal principles of personality, for which social arrangements which are made important achievements of modern labor law that make labor law continuously prescribe an true Labor Code.

Justified the labor regime, I believe that is the result of a young discipline, which found in full training, present difficulties even for designation, resulting vague and generic and even somewhat technical, the reasons for this could manifest itself consideration of the nature of the legislation, because being this right tending to social justice, it seems logical that this denominació scope of labor law, that is closely related to the so-called social question, which is historically linked doctrinal; because even though you have every right in a sense, a social meaning, this one has a more special way, as a reaction against individualistic systems, because it contains a larger content than other denominations, not in the sense that their use is justified more understand because larger number of subjects, but because, given the wide range of these, and of people to be covered.

Labor law, known as Labour regime arises in Ecuador, with the statement of the result of the convergence of national and international factors, and whose object is focused on the establishment of the legal, social, and economic equity, and is not but may be made on the basis of social justice. Labor law as a set of principles, norms and institutions that protect, tend to dignify and vindicate those who live their material or intellectual efforts for the realization of its historical destiny, as human life is socializing.

Rights at work are at the core in the labor-management relationship. Work through the story is considered crucial point in the development of large enterprises or public or private institutions run by economic entities such as the state or employers.

### **3. INTRODUCCIÓN**

Dentro del contexto jurídico laboral es importante el estudio del despido intempestivo previsto en el Código Laboral, su consecuencia jurídica y el reintegro laboral de los trabajadores en los distintos Gobiernos Cantonales del País.

En las Cabeceras Cantonales de cada Ciudad del Ecuador, se encuentran establecidos Los Gobierno Autónomos Descentralizados, si bien no existe el compromiso ético moral de las autoridades referentes al acatamiento de las disposiciones laborales, y mientras los trabajadores desconozcan sus derechos y deberes, no habrá una paz laboral.

El despido intempestivo vulnera el derecho a la estabilidad laboral, trae como consecuencia jurídica el rompimiento de la relación laboral de manera unilateral, por causas no establecidas en el Código Laboral.

El Despido Intempestivo, ocasiona el desempleo, la desocupación, afecta al trabajador y a su familia; frente a esta problemática jurídica, nace el derecho al trabajo estable y permanente garantizado en la actual Constitución y es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, la ley debe exigir al trabajador el cumplimiento de sus deberes y obligaciones y garantizar al trabajador no solo una indemnización por despido sino el derecho al reintegro laboral, tornándose indispensable legislar en ese sentido, para que de esta manera se protejan y se creen nuevas fuentes de empleo.

Las instituciones municipales, han tenido que enfrentar problemas laborales por el incumplimiento de los contratos colectivos; y el resquebrajamiento de las relaciones laborales de los empleados administrativos - trabajadores sujetos al Código de Trabajo. Esta situación la analizaremos desde el punto de vista de las obligaciones del empleador y de los derechos de los trabajadores teniendo como fuente del derecho la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo vigente.

En la actualidad, los conflictos laborales son dados por el patrono o trabajadores, que no cumplen las normativas del derecho laboral dando origen a las crisis en las relaciones obrero - patronales.

La Administración de los Gobiernos Seccionales Cantonales del Ecuador, están estructuradas en varios departamentos donde laboran empleados y trabajadores para brindar un servicio eficiente a los usuarios a fin de contribuir con obras los recursos económicos disponibles, producto de los cobros de los diferentes tributos.

La parte empleadora consecuente de su responsabilidad histórica y social mantiene relaciones obrero-patronales, lo cual permite poner en práctica la organización laboral en el Ecuador. Sin embargo las entidades municipales, a lo largo de su existencia no han mantenido buenas relaciones laborales con sus trabajadores, por cuanto han respondido a intereses políticos de los Gobiernos de turno que han conllevado a despidos intempestivos, debilitando la estructura laboral de los Gobiernos seccionales del País.

Los conflictos laborales existen cuando hay explotación y abuso por parte de los patronos, por el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo por la parte empleadora, dando origen a los impases laborales, que perjudica la situación económica del trabajador y sus familias.

## **4. REVISION DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. Empleo.**

Empleo es el trabajo realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario. Al trabajador contratado se le denomina empleado y a la persona contratante empleador”<sup>1</sup>

Otro de los conceptos de empleo es:

“Empleo puede entenderse como la ocupación u oficio que desempeña una persona en una unidad de trabajo, que le confiere la calidad de empleado, o desde el punto de vista del empleador, como aquel que ocupa a alguien en un puesto laboral, generando empleo como sinónimo de trabajo”

Keynes (John Maynard Keynes, 1883 – 1946) desarrolla la teoría del empleo bajo los siguientes esquemas: Cuando los salarios en la sociedad aumentan, también aumentan las cantidades de consumo e inversión (genera un aumento en la demanda efectiva), a su vez, aumenta las cantidades de trabajo, y con ello aumentan la producción, y las industrias que generan bienes y servicios, que inmediatamente contratan más mano de obra. Esta formulación se realiza por medio de la demanda efectiva. Esta sería una solución en el corto plazo, para la generación del empleo”<sup>2</sup>

#### **4.1.2. Empleador.**

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado.<sup>3</sup>

---

1 <http://es.wikipedia.org/wiki/Empleo>

2 <http://www.gestiopolis.com>

3 <http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>

Empleador es toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente abarca a aquellos que:

- i. Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión.
- ii. Contraten a un prestador de servicios.
- iii. Contraten a un prestador de servicios – modalidad formativa.
- iv. Realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social de la Salud, tales como los pescadores y procesadores artesanales independientes.
- v. Reciben por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.<sup>4</sup>

#### **4.1.3. Trabajador.**

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas quizá la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

Para Marx trabajador es “La Actividad por la que el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales. En las sociedades de explotación el trabajo se vive como una experiencia alineada, y no como una actividad de autorrealización”<sup>5</sup>

Para Marx la noción del trabajo va más allá, estableciéndola como una forma de desarrollo y perfección del hombre. El hombre no es un ser pasivo es un ser activo y el trabajo es la expresión de sus capacidades físicas y mentales, de ahí

---

<sup>4</sup> <http://www2.sunat.gob.pe/pdt/pdtModulos/independientes/p601/definiciones.html>

<sup>5</sup> Historia-de-la-filosofía/Filosofíacontemporánea/Marx

que el trabajo no sea solo un medio para producir mercancías sino un fin en sí mismo y que pueda ser buscado por sí mismo y gozado.

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene q trabajador es “Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”<sup>6</sup>

Según lo manifestado en la definición anterior, significa que el trabajador es una persona real y no ficticia la cual se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales a otra persona natural o jurídica, con la promesa de recibir una remuneración durante el tiempo que el tiempo que dure el tiempo determinado o indeterminado que dure el trabajo encomendado.

Así mismo en el Código Laboral Ecuatoriano en el art. 9 se define al trabajador como “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”<sup>7</sup>

#### **4.1.4. Remuneración.**

Para el Diccionario Jurídico Omeba remuneración es “La obligación del patrono de retribuir el trabajo del obrero recibe diversas denominaciones Así tenemos que específicamente se denomina jdoctrina sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, salario se utiliza cuando se trata trabajos pagados en intervalos más cortos, semanales o diarios y jornal se aplica al salario por cada día de trabajo.”<sup>8</sup>

El término remuneración es un concepto genérico, comprensivo de todos ellos, pues la remuneración es la acción y efecto de remunerar. Premio o recompensa merecida. En su acepción original más se ajustaría la denominación salario, que es la recompensa que los patronos dan a los criados

---

<sup>6</sup> GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.554

<sup>7</sup> Código Laboral Ecuatoriano

<sup>8</sup> Diccionario jurídico omeba, cdrom



por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales. Salario en el amplio sentido de la palabra es la remuneración de toda, actividad productiva del hombre. Comprende no solamente la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque a estos últimos casos se les da el nombre de sueldos.

#### **4.1.5. Despido Intempestivo.**

Según lo señalado por Julio Mayorga Rodriguez señala que “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 de 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 a 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”<sup>9</sup>.

El Despido Intempestivo El Código de 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 Código de Trabajo, en sus art. 188, 189, 192, se refiere al despido intempestivo, con ciertos vacíos jurídicos, pues no da una definición, ni determina sus características, por lo que, para una mayor comprensión recurrimos a la jurisprudencia y a la doctrina; así tenemos:

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

---

9 MAYORGA RODRIGUEZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, pag.275

que conlleva exige que no quede duda alguna de que ese hecho ilegítimo efectivamente se produjo.

El Doctor 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”

De todo lo anotado se desprende que, el despido intempestivo consiste en la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por parte del empleador, sin que exista una causa justa o legal, lo que conlleva a que el trabajador tenga derecho a una indemnización según los casos previstos en nuestro Código del Trabajo, situación que vamos a estudiar y analizar en el desarrollo de mi tesis.

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.

#### **4.1.6. RESPONSABILIDAD CIVIL**

La responsabilidad civil es la obligación que recae sobre una persona de cumplir su obligación (responsabilidad contractual) o de reparar el daño que ha causado a otro (responsabilidad extracontractual) sea en naturaleza o bien por un equivalente monetario, habitualmente mediante el pago de una indemnización de perjuicios.

Diez – Picazo define la responsabilidad civil como “la sujeción de una persona que vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la

obligación de reparar el daño producido”. Aunque la persona que responde suele ser la causante del daño, es posible que se haga responsable a una persona distinta del autor del daño, caso en el que se habla de “responsabilidad por hechos ajenos”, como ocurre por ejemplo cuando a los padres se les hace responder de los daños causado por sus hijos o al propietario del vehículo de los daños causados por el conductor con motivo de la circulación

#### **4.1.7. DAÑO MORAL.**

“Es el menoscabo de los sentimientos, y por tanto, insusceptibles de apreciación pecuniaria. Consiste en el desmedro o desconsideración que el agravio pueda causar en la persona agraviada, o los padecimientos físicos, la penal moral, las inquietudes o cualesquiera otras dificultades o molestias que puedan ser la consecuencia del hecho perjudicial. En igual sentido, el agravio moral es el sufrimiento de la persona por la molestia en su seguridad personal, o por la herida en sus afecciones legítimas, o el experimentado en el goce de sus bienes”<sup>10</sup>

Baudry – Lecantaineire y Barde lo definen como: ... Todo perjuicio que no atenta al individuo en su fortuna o en su cuerpo... El daño comprende: la desconsideración que significa para la persona atacada el resultado del ataque, el dolor causado por la pérdida de una persona querida, los sufrimientos físicos, la pena, las inquietudes que son a veces las consecuencias del hecho dañoso<sup>11</sup>.

Von Thur afirma que los daños morales son: “los quebrantos y dolores físicos o de orden moral que se le producen al hombre cuando ilícitamente se atenta contra su persona o se invade la esfera de sus personales intereses”<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> <http://www.significadolegal.com/2011/04/dano-moral.html>

<sup>11</sup> Baudry-Lacantaineire y Barde, *Trailé theorique el pratique de droit civil*, 2ª. Ed., Paris, Libraire de la Societe du Recueil Général des Lois et des Arrets, 1905, t, III, 2ª, parte, pp.1099 y 1100.

<sup>12</sup> Thur, A, Von, *Tratado de las Obligaciones*, Madrid, Editorial Reus, 1934, t. I, p.88

#### **4.1.8. DIGNIDAD**

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos explica que dignidad es “Decoro o decencia. Cargo honorífico o puesto que lleva aparejado el ejercicio de autoridad”<sup>13</sup>.

La dignidad es una forma de respeto y garantía de las personas, es así que se ha tomado éste concepto de Galo Espinoza como un decoro o decencia, tomando de vista como una honorabilidad y respetabilidad del trabajador.

Se puede decir que dignidad hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad.

La dignidad se explica en buena medida por la autonomía propia del ser humano.

Pero esa autonomía o dignidad es sólo un potencial de emancipación respecto a las necesidades e imposiciones naturales o sociales y en la historia universal del género humano.

El respeto a la dignidad de los trabajadores se basa en su reconocimiento de ser merecedora de respeto, es decir reconocer que todas las personas tenemos unas necesidades básicas que necesitamos satisfacer para vivir una vida digna.

Deberemos lograr el reconocimiento de que el trabajo remunerado proporciona el dinero que permite comprar bienes y servicios que nos permiten satisfacer las necesidades básicas. Debemos reconocer cuáles son éstos 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.

---

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

Los trabajadores deben tener un respeto a una vida decorosa, y para el Dr. Galo Espinosa Merino enuncia que vida es “fuerza interna substancial, mediante la que obra el ser que la posee. Estado de actividad de los seres orgánicos. Unión del alma y del cuerpo. Duración de las cosas. Modo de vivir encuancto a la profesión, oficio u ocupación. Historia de una persona. Origen del ser o que contribuye a su conservación y desarrollo”.<sup>14</sup>

La vida tomando el concepto de Galo Espinosa Merino como una fuerza interna sustancial, implica las capacidades de nacer, crecer, reproducir y morir y podría definirse como la capacidad de administrar los recursos internos de un ser físico de forma adaptada a los cambios producidos en su medio. Y dentro de una vida decorosa, deberemos lograr el reconocimiento de que el trabajo remunerado proporciona el dinero que permite comprar bienes y servicios que nos permiten satisfacer las necesidades básicas. Debemos reconocer cuáles son éstos a través de un listado de todas las cosas que necesitamos para vivir, identificando aquellas que son imprescindibles para la vida, alimentación, vivienda, educación, salud, entorno saludable.

Enrique del Acebo Ibáñez indica que la dignidad humana engloba “Toda la problemática de los derechos humanos tiene su fundamento en la dignidad humana, término generalizado en la segunda mitad de siglo XX para caracterizar el reconocimiento social del hombre como persona independiente de su esencia.”<sup>15</sup>

Las prerrogativas de 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.

---

14 ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.750

15 DEL ACEBO IBÁÑEZ, Enrique, BRIE, Roberto: Diccionario de Sociología, Segunda Edición, Buenos Aires, Editorial Claridad, 2006, p. 125

#### **4.1.9. VULNERAR.**

El Dr. Galo Espinosa Merino enuncia que vulnerar es “Dañar, perjudicar, infringir, quebrantar”.<sup>16</sup> La vulnerabilidad es la incapacidad de resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, o la incapacidad para reponerse después de que ha ocurrido un desastre. Por ejemplo, las personas que viven en la planicie son más vulnerables ante las inundaciones que los que viven en lugares más altos.

Lo vulnerable, en uso de la noción de “social” se vincula con la línea conceptual que plantea pobreza como carencias y se plantea como herramienta analítica que permita estudiar lo que ocurre en ese gran espacio de marginación y de pobreza, cuyos límites son difusos y móviles, identificando situaciones diversas y con distinta condición de riesgo. Así, el concepto permitiría una mayor aproximación a la diversidad de situaciones a las que se enfrentan los que de una u otra manera son partícipes de algún tipo de privación, incluidas las más críticas, para las que se reserva el término exclusión.

Un concepto de vulnerabilidad en el sentido que se viene planteando, alude a situaciones de debilidad, de precariedad en la inserción laboral, de fragilidad en los vínculos relacionales; situaciones éstas en las que se encuentran, en mayor o menor medida, una diversidad de grupos sociales y no sólo los que se definen como pobres según las mediciones usuales. Este universo formaría parte del espacio donde se inscriben las distintas pobrezas e integraría algunas de las dimensiones de la misma, pero vulnerabilidad no se agota en pobreza, más bien la incluye.

#### **4.1.10. DERECHOS.**

El Dr. Galo Espinosa Merino comenta 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

---

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

conseguir el orden, la seguridad y la justicia. Derecho Subjetivo: poder moral inviolable para exigir, hacer o no hacer una cosa”.<sup>17</sup>

Los conceptos de derecho positivo y el derecho vigente se pueden reducir a que el primero es el que se aplica y el segundo es el que el órgano legislativo público para ser obedecido en tanto dure su vigencia, mientras no sea sustituido por medio de la abrogación o derogación. Por lo tanto no todo derecho vigente es positivo, Es decir hay normas jurídicas que tienen poca aplicación práctica es decir no es derecho positivo pero si es derecho vigente.

Desde el punto de vista objetivo, dícese del conjunto de leyes, reglamentos y demás resoluciones, de carácter permanente y obligatorio, creadas por el Estado para la conservación del orden social. Esto es, teniendo en cuenta la validez; es decir que si se ha llevado a cabo el procedimiento adecuado para su creación, independientemente de su eficacia y de su valor como la justicia, paz, orden, etc.

Mabel Goldstein opina que derecho es “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”.<sup>18</sup>

El Derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, es el conjunto de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos interpersonales.

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”.<sup>19</sup>

---

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

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

19 ESPINOSA MERINO, Galo: Ob. Cit., Volumen I, p. 327

La palabra garantías ha sido conceptualizada como un derecho de libertad, que ha hecho necesario establecer cuáles son las libertades que los individuos, como miembros de un Estado, tiene, y que, además, constituyen un límite al ejercicio de la autoridad.

El Sr. Guillermo Cabanellas opina que garantía es “Afianzamiento, fianza. Prenda, caución, obligación del garante. Cosa dada en garantía, seguridad y protección frente un peligro o contra un riesgo”.<sup>20</sup>

En efecto, puede decirse que las garantías individuales son derechos públicos subjetivos consignados a favor de todo habitante de un Estado que dan a sus titulares la potestad de exigirlos jurídicamente a través de la verdadera garantía de los derechos de libertad consagrados en el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador; además constan garantías constitucionales como una potestad normativa de la obligación de adecuar, formal y materialmente las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, a los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Julio César Trujillo, en su obra la Acción de Amparo indica que “Garantías son los mecanismos que la ley pone a disposición de la persona que pueda defender sus derecho, reclamar cuando corren peligro de ser conculcados o indebidamente restringidos y, por último obtener la reparación cuando son violados”.<sup>21</sup>

Tomando en cuenta este concepto las garantías jurisdiccionales consagradas en nuestro sistema constitucional forman los medios y elementos efectivos que un ordenamiento jurídico en el Estado constitucional de derecho y justicia, reconoce, promueve y garantiza los derechos fundamentales de las personas, como individuo singular. Su fin, precautelar la propiedad, libertad, igualdad, dignidad, autodeterminación, la seguridad y porvenir de la persona,

---

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

21 TRUJILLO, Julio César: La Acción de Amparo, Manual Teórico de Garantías Constitucionales, Inredh, Quito – Ecuador, 2000, p. 24



garantizando su desarrollo individual y social; y, en caso de ser desconocidos o violados, restaurarlos y repararlos.

Para Luis Cueva Carrión, en su obra *Acción Constitucional Ordinaria de Protección* indica 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.”<sup>22</sup>

A un derecho debe corresponder siempre la creación de una garantía adecuada, de lo contrario, el derecho no tendrá existencia práctica ni eficacia alguna: un derecho sin garantías no sirve para nada; los derechos valen por las garantías.

Luis Cueva Carrión señala que “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.”<sup>23</sup>

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

---

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

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

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. Origen del Derecho de los Trabajadores.**

Bien se podría afirmar que la lucha por el respeto de los derechos y libertades fundamentales del hombre se confunde con la historia misma de la humanidad, desde la antigüedad más remota, los diversos pueblos y civilizaciones fueron estableciendo estos atributos humanos esenciales y básicos vale decir derechos para hacer posible una vida digna, justa y libre. Para limitar el poder del Estado se han proclamado diversas doctrinas políticas que luego fueron recogidas por los ordenamientos jurídicos.

Ejemplo de ello es la doctrina de la separación de los tres clásicos poderes, así como el control ejercido en diversos niveles sobre los órganos del Estado. Finalmente se ha llegado a la conclusión de que tan sólo un sistema democrático tendrá vigencia los derechos y libertades fundamentales. En el siglo XX, el campo de los derechos ha sido ampliado, dándoles un vigoroso contenido acorde con las exigencias vitales de la comunidad política. Estos nuevos derechos orientarán la acción de los gobernantes y se convertirán en objetivos concretos que deben ser alcanzados por el Estado. La Dignidad de las personas tiene una dimensión básica que es la raíz de todos los derechos fundamentales, Dicho de otro modo, todos los derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana. Unánimemente, las corrientes de pensamiento han coincidido en afirmar que los hombres, sin excepción, tienen derecho a llevar una vida digna.

Cuando en el mundo actual se ha buscado un factor de convergencia que una a los diversos pueblos y culturas, con la finalidad de fundamentar los derechos humanos, establecer un sistema de valores comunes y legitimar el carácter universal de los derechos, este factor aglutinante ha sido el concepto de dignidad humana. Toda persona tiene una dignidad que lo diferencia y lo eleva sobre su entorno, esta dignidad, que debe ser respetada, implica una serie de exigencias, las cuales constituyen los derechos y libertades esenciales, que deben ser igualmente respetados y reconocidos. La dimensión ética de la

dignidad hace que el hombre no deba ser nunca instrumentalizado, como un simple medio al servicio de otros objetivos.

El hombre será siempre el principio orientador de toda organización social y política. Es el origen y el fin del Estado y así se formula en las nuevas Constituciones, la dignidad de la persona está en la raíz de todos sus derechos, pero hay algunos donde esa dimensión ética del ser humano se hace más patente. Así, por ejemplo, en derechos tales como la integración física y moral, la libertad de conciencia y de religión, la no discriminación, el derecho al honor, a la intimidad personal. La dignidad humana fue un concepto a fin en las doctrinas religiosas monoteístas. La doctrina cristiana lo fundamenta sólidamente al proclamar que los hombres fueron creados a imagen de Dios, hijos del mismo Padre y, por lo tanto, hermanos con los mismos derechos base de los derechos fundamentales.

De conformidad con la naturaleza del ser humano, los derechos fundamentales se caracterizan por ser inviolables e irrenunciables. Son inalienables en cuanto no pueden ser transferidos a otras personas, a diferencia de lo que sucede en los demás derechos. Son además, imprescriptibles porque no se adquieren ni se pierden por el simple transcurso del tiempo, como ocurre con el resto de los derechos adquiridos o derivados.

En cuanto a su número, los derechos son ilimitados, lo cual impide realizar una enumeración taxativa de los mismos; ésta será, necesariamente, enunciativa, por lo que en muchas constituciones, al establecer los derechos fundamentales, se deja la posibilidad de que pueda haber otros derechos. Los derechos fundamentales no pueden considerarse como absolutos, como ilimitados en cuanto se refiere a su goce y ejercicio. Como dice un distinguido autor "no debe haber libertad contra la libertad...que ningún individuo ni grupo use sus derechos y libertades para destruir los derechos y libertades del hombre..."

Los límites están dados por el mismo convivir social: comúnmente suele decirse que el derecho de una persona termina donde comienza el derecho de los demás.

La Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano expresa que: "el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene más límites que aquellos que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de los mismos derechos". Efectivamente se establece como límites: el orden público, la moral, los derechos de terceros y la seguridad de todos o las justas exigencias del bien común.

#### **4.2.2. Principios Peculiares del Derecho de Trabajo.**

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven de fundamento a las otras ramas del derecho, estos principios sirven para determinar el alcance y el espíritu de las normas positivas de las leyes laborales.

Sin embargo, no se ha de prescindir de los principios del Derecho Universal, comunes a todas las ramas del Derecho, pero en la aplicación de estos

principios universales al campo de las relaciones laborales se ha de tener presente los específicos del Derecho del Trabajo.

#### **4.2.3. Principio de Irrenunciabilidad**

El derecho laboral responde al objetivo de establecer un amparo significativo a una de las partes, el trabajador por el principio de la irrenunciabilidad de sus derechos, establece una prohibición expresa y categórica, pues como lo manifiesta el Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro en su ilustrada 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.”<sup>24</sup>

Este principio a la no renuncia a los derechos del trabajador tienen efectos jurídicos diferentes que operan en el Derecho Civil, ya que “en materia civil las personas pueden renunciar a sus derechos, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia.”<sup>25</sup>

En el derecho laboral los empleadores están impedidos de procurar beneficiarse de un servicio, por una remuneración que no corresponda al estipendio o salario fijado por ley pese al consentimiento y aprobación del trabajador, porque significa transgredir la ley, violar un derecho propio consagrado en beneficio de la clase obrera.

La irrenunciabilidad tan solo responde a un principio teórico, poco ejecutable en la vida práctica; los trabajadores y obreros en general, debido a la propia situación calamitosa que vive el Estado, por la escasez de fuentes de trabajo, que ha generado una alarmante desocupación y desempleo, tienen que vender su fuerza de trabajo, siendo víctimas del abuso y de la explotación patronal, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador entonces, no constituye una realidad, si bien es cierto la norma jurídica prevé este derecho, su cumplimiento resulta hasta imposible, especialmente para los trabajadores que no dependen de instituciones públicas ni privadas, cuya subordinación se sujeta a

---

<sup>24</sup> Samaniego castro, Víctor Hugo: derecho laboral, universidad nacional de Loja, 2003, p.

<sup>25</sup> IBIDEM, p. 36

empleadores particulares, en donde la vigilancia por parte de los organismos encargados de velar su cumplimiento como las Inspectorías del Trabajo no están al alcance de hacer efectiva dicha garantía.

#### **4.2.4. Principio de obligatoriedad.**

El principio de obligatoriedad del trabajo radica que el trabajo es un derecho y un deber social, así lo establece la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en su Art. 33 que 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.”<sup>26</sup>

Al establecerse que el trabajo es un deber se establece la obligación de todo habitante de la República debe trabajar y de esta manera a parte de lograr sus medios de subsistencia, aporta al desarrollo productivo de toda la sociedad, ya que es el trabajo productivo a nivel de regiones o del país entero lo que crea riqueza y estabilidad económica a la nación. A esto existen algunas excepciones como es el caso de los jubilados, de los menores a quienes la ley les prohíbe celebrar contratos de trabajo, etc.

#### **4.2.5. Estabilidad Laboral.**

Es evidente que reconozcamos antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. "En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre" (Por medio de él, éste puede dominar la naturaleza). Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, nos dice Vásquez Vialard, "adquirió las características que hoy presenta".

---

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

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la producción como lo hemos señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la septuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas.

“Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la mediocre remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo. Estamos convencidos que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y

dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.”<sup>27</sup>

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio

---

27 Boletín Informativo Cámara Comercio de Lima, Estabilidad Laboral en el Perú.



del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

La Carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el artículo 22 de nuestra constitución política, más para que el trabajador pueda disfrutarlo, consideramos indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el restablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.

“En Derecho Laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer éste servicio a las circunstancias.”<sup>28</sup>

Por constituir el de trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Ésta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y el punto de vista económico y social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

“La estabilidad constituye uno de los factores del contrato de trabajo; ya que la relación laboral, aún subordinada cuando es meramente eventual o a término fijo, ofrece caracteres muy distintos del contrato de trabajo típico, que requiere siempre cierta permanencia en actividad prestada, una continuidad indefinida por su trascendencia y diversificación, la estabilidad laboral, en sus distintas clases y manifestaciones, se analiza en la serie de voces que a esta sigue.”<sup>29</sup>

#### **4.2.6. Indemnización por Despido Intempestivo.**

La indemnización es la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien por concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes. En materia laboral, es el pago que el patrón realiza para reparar un daño al trabajador.

Ahora bien, para efectos indemnizatorios el elemento que tiene vital importancia es el salario o sueldo para efectos laborales, pues es el punto de partida para calcular el derecho de los trabajadores. La integración del sueldo o salario base para efectos de indemnización es compleja, no por el procedimiento que se efectúa para obtenerlo, sino porque la problemática

---

28 DÍAZ AROCO Teófila, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

29 Ob. Cit., CABANELLAS Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, Pág. 560.

reside en identificar si los emolumentos que cada trabajador percibe forman parte o no de él.

Ahora bien el patrón debe tener en cuenta que en desarrollo de la relación laboral el entorno puede cambiar debido a que el trabajador ya no está de acuerdo con las condiciones de trabajo o bien, porque no observa la políticas establecidas en los contratos individual o colectivo o, en su caso en el reglamento interno de trabajo. Ante tales condiciones pueden presentarse dos situaciones:

1.- Que el empleado decida terminar voluntariamente con la relación de trabajo, en cuyo caso solo se finiquitaran las prestaciones generadas por el tiempo laborado.

2.- Que ante el incumplimiento de las normas, el patrón deba aplicar una sanción o, en caso extremo, rescindir la relación laboral.

Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario dice: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.” La palabra indemnización es frecuentemente relacionada con daños o perjuicios ocasionados a una persona. En el marco de las relaciones laborales, se refiere al pago en efectivo o con bienes, que una empresa entrega a un trabajador por concepto de despido injustificado u otros daños que puedan habersele causado durante su permanencia como empleado”.<sup>30</sup>

En algunas legislaciones se emplea también el término como el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral. Sin embargo, en la mayoría de los países, las indemnizaciones se aplican en los siguientes casos:

Por gastos en los que incurra el trabajador en el cumplimiento de sus funciones tales como dietas, transporte y otros gastos. Prestaciones e indemnizaciones relativas a la seguridad social.

---

30 DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL Guillermo Cabanellas de Torres. Pag 202

Por concepto de suspensiones o despidos. En estos casos el cese de la relación laboral generará un pago o indemnización si presenta algunas de estas características:

Es injustificado; De orden colectivo; El trabajo implica un riesgo; El trabajador renuncia por una causa justa; La empresa modifica unilateralmente las condiciones iniciales de contratación; Se efectúa el traslado de las instalaciones, y esto perjudica al trabajador. Como se observa, no todo cese de relaciones laborales genera una indemnización. Cuando este se produce por dimisión o renuncia del trabajador, por mutuo acuerdo con la empresa, o cuando no se cumple a cabalidad con las exigencias el período de prueba, el trabajador no gozará de este derecho.

Indemnizaciones Especiales, son aquellos pagos que se generan tras la ocurrencia de un accidente laboral, entendido este como la lesión que sufre una persona a causa de, o en el sitio de trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En este último caso, el pago se hace a los familiares del trabajador. Las indemnizaciones por accidentes, también varían de acuerdo al tipo de lesiones: Incapacidad temporal; Invalidez parcial o total; Muerte.

En estas circunstancias intervienen muchos factores para definir los arreglos económicos empresa-trabajador. Por ejemplo, los beneficios de la contratación, si ésta es colectiva o individual, o si existe algún seguro médico o de vida.

#### **4.2.7. Derecho a ser reintegrado a su lugar de trabajo**

La Constitución de la República del Ecuador vigente, establece una serie de derechos y garantías laborales, que deben ser acogidos y plasmados en el Código del Trabajo, específicamente en cuanto tiene que ver al principio de reintegro laboral como tutela jurídica para garantizar el derecho al trabajo y la eliminación del subempleo o del desempleo; el acceso y a la estabilidad en el empleo sin limitaciones por maternidad o licencia por paternidad; por discapacidad, o por accidente de trabajo o enfermedad, en cuyo caso tienen derecho a mantener la relación laboral y el derecho a ser reintegrado al trabajo,

incorporando los mismos a los ya establecidos por el Código del trabajo que prohíbe el despido de dirigentes sindicales, de la mujer embarazada, de quien realice el servicio militar obligatorio; por enfermedad no permanente, en contrato por equipo, en la constitución de sindicato, en la negociación de contrato colectivo, entre otros.

Estoy convencido que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Considero entonces que es imprescindible incorporar al Código del Trabajo el principio de reintegro laboral como garantía del trabajo estable y permanente, porque lleva incluido el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, la cual es la de combatir el desempleo y el subempleo.

Con respecto a la acción indemnizatoria previsto en el Art.188 del Código del Trabajo es constitucionalmente cuestionable, no por su contenido intrínseco, sino debido a su insuficiencia, pues no ampara eficazmente la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que pese a existir la prohibición de despido puede hacerlo pagando una indemnización por cuanto el citado código no establece otro mecanismo jurídico o tutela que garantice el derecho a ser reintegrado en su lugar de trabajo en los casos que la Constitución o ley no lo permite.

Es necesario entonces que en estos casos, el juez en lugar de condenar al empleador a indemnizar a una persona que a sido despedida sin justificación alguna y sin presentar razones por las cuales se haya producido el despido, ordene su reintegro al trabajo, pero para hacerlo debe ampararse en la Constitución, hasta que el legislador incorpore al Código del Trabajo el principio de reintegro laboral.

Con respecto de los sindicatos, el Código del Trabajo les confiere una protección especial, toda vez que prohíbe el despido y desahucio de los trabajadores estables o permanentes mientras duren los trámites de revisión del contrato colectivo o la huelga lícita.

Al respecto el artículo 326, numeral 14, de la Constitución, señala: “Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos.”<sup>31</sup>

El Art. 187, del código sustantivo del trabajo, establece garantías para dirigentes sindicales, al señalar: “El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores.” Lo que en doctrina se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o cambios de ocupación. Sin embargo la misma ley laboral, deja abierta la puerta para que el patrono o empleador que lo hiciere en estos casos tenga que indemnizarle conforme lo establece el Código del Trabajo; es decir, por un lado prohíbe el despido, pero no garantiza la estabilidad del trabajador sino el pago de una indemnización.

La estabilidad laboral reforzada es aplicable también a los trabajadores que sufren de alguna discapacidad, o condiciones que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores.

Al respecto la misma Constitución, señala en su Art. 326, numeral 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”<sup>32</sup>.

---

31 Ob. Cit. Constitución 2008.- Art. 326, numeral 14.

32 Ob. Cit. Constitución 2008.- Art. 326, numeral 6.

Con ésta estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Para estos casos debería la ley laboral disponer el reintegro laboral a fin de garantizar el cumplimiento de la norma en beneficio y protección del trabajador, sin embargo nuestro Código del Trabajo no contiene esta tutela jurídica y se limita a señalar en el inciso final del Art. 188 del Código del Trabajo: “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 representante de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”

Del precepto jurídico se desprende que el trabajador tiene derecho a ser reintegrado al lugar de trabajo, sólo cuando el empleador manifieste de manera expresa ante la autoridad del trabajo que el escrito de despido no es su autoría o de representante de la empresa con capacidad para despedir; norma legal, que no guarda relación con los mandatos constitucionales que establecen:

Art. 326, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: “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”<sup>33</sup>.

---

33 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

La protección constitucional prevista en este artículo, tienen que ser aplicados por autoridades administrativas y judiciales a favor de la persona trabajadora, brindando la tutela eficaz, gratuita y oportuna al trabajador.

El mecanismo indemnizatorio previsto en el 188 del Código del Trabajo es constitucionalmente cuestionable, no por su contenido intrínseco, sino debido a su insuficiencia, pues no ampara eficazmente la estabilidad laboral de las mujeres que van a ser madres o acaban de serlo, ni de la persona rehabilitada después de un accidente de trabajo.

Es necesario entonces que en estos casos, el juez en lugar de condenar al empleador a indemnizar a la persona trabajadora, ordene su reintegro al trabajo.

#### **4.2.8. SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR**

En el caso de los adolescentes que han cumplido quince años de edad, tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración la cual será como jornada completa, sin embargo deben ser trabajos que no atenten su integridad física y psicológica, jornada que no podrá exceder de 6 horas diarias ni de 30 horas semanales, debiendo organizarse de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación. Se encuentra prohibido el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad. Se tiene como referencia los Arts. 134, 135, 136 y 137 Código del Trabajo.

La difícil situación de los trabajadores ecuatorianos se ve limitada por la falta de fuentes de trabajo que les permita contar con los recursos suficientes para mejorar su nivel de vida. La desocupación, el desempleo y el subempleo son los mayores problemas que tienen que enfrentar los ecuatorianos. En ciudades como Guayaquil, Quito, entre otras, es donde más se evidencia estos males del capitalismo. En el puerto principal, solo tres de cada 10 trabajadores, reciben los beneficios de ley, los demás están sometidos a excesivas horas de trabajo,



baja remuneración y nula cobertura de la seguridad social. En igual condición están los trabajadores de otras ciudades del Ecuador, donde el trabajador tenía una ocupación que garantizaba sus derechos, se pasó a una forma de subempleo en la que ni siquiera recibe el salario mínimo legal, a pesar de que se labora 40 horas o más.

Según un estudio, aquellas personas que tenían un trabajo estable y que gozaban de beneficios, los han perdido y han pasado al desempleo y subempleo que no es solamente para el que está medio preparado, sino también para muchos profesionales que no encuentran cabida en sus carreras y que tienen que ganarse la vida en algo, esto demuestra un claro deterioro de la calidad del empleo en el país y fundamentalmente en estas grandes urbes.

La defensa de los derechos de los trabajadores por parte de los organismos gubernamentales, es prácticamente teórica, por ejemplo, a nivel del Seguro Social ha desaparecido la inspección patronal, que era la que obligaba a los empleadores a afiliar a sus trabajadores, facilitando con ello, la sobreexplotación y la ausencia de derechos laborales, como lo exige el Código de Trabajo, aumentando con ello otras formas inhumanas de trabajo como el trabajo infantil, prostitución de menores, entre otras. Otros estudios indican que tanto en Quito como en Guayaquil, las personas que en años anteriores contaban con un trabajo seguro representaban el 54,22%, pero que en el 2003 esa situación se deterioró ubicándose en el 49,61%. En Cuenca, el empleo también se redujo del 49,47% al 47,20% en igual período, confirmando que las actuales políticas de empleo son un fracaso.

La Organización Internacional del Trabajo surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su Constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles. En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y lograr todos los pueblos, tengan un régimen de trabajo realmente humano. Razón por la cual la O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia. La idea de crear una Organización Internacional del Trabajo que tuviese por finalidad la protección de los obreros, fue planteada en 1897.

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. Tratados Internacionales**

El derecho al trabajo, es considerado un derecho humano, asumido así, desde la firma del Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el caso de América, el Protocolo de San Salvador, que en el artículo siete dice:

“Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. La seguridad e higiene en el trabajo;

f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como a remuneración de los días feriados nacionales.”<sup>34</sup>

Como podemos ver, el Protocolo de San Salvador prevé la necesidad de que la separación sea justa, y de no haberla se establece la necesidad de una sanción, sea esta la indemnización o la readmisión al trabajo; el artículo 8 del decreto 813 no establece el proceso justo para la separación, intenta positivizar una ilegalidad, la injusticia que intenta ser legal.

El Convenio 158 de la OIT establece:

“Artículo 4.- No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”<sup>35</sup>

Artículo importante que señala la importancia de no dar por terminada una relación laboral en perjuicio de los trabajadores, a menos que se trate del cuestionamiento del mismo en cuanto a su capacidad o a su conducta.

“Artículo 5.- Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

---

<sup>34</sup> <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

<sup>35</sup> <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad”<sup>36</sup>.

Viendo que únicamente éstas serían las casusas por las cuales un trabajador no podría ser despedido o separado de su trabajo, ya que de acuerdo al presente instrumento internacional son circunstancias que plenamente son justificables.

“Artículo 6.-

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio”<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<sup>37</sup> <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

La OIT en este Convenio establece la obligación del empleador de justificar el despido de los trabajadores, establecer un debido proceso y una justa indemnización. La aplicación de las reformas de la LOSEP no establecen nada de esto, es más, obliga a la renuncia según previo informe de la institución a la que pertenece el funcionario, por ello miles de servidores han sido despedidos, muchos de ellos con evaluaciones de setenta sobre cien, ese es el caso del genetista Milton Jijón quien con una evaluación de noventa y nueve sobre cien fue despedido de su cargo, violentando el artículo tres de la Constitución que señala que dentro de los deberes que tiene el Estado es la garantía sin ninguna discriminación del efectivo goce de los derechos establecidos en la misma, y de los instrumentos internacionales.

#### **4.3.2. Constitución de la República del Ecuador.**

La actual Constitución de la República del Ecuador aprobada mediante referéndum y publicada en el R.O. Nro. 449 del 20 de octubre del 2008, en su Art. 33 establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>38</sup>

El derecho al trabajo es una prerrogativa de carácter fundamental para el desarrollo económico y social de la población ecuatoriana, porque la realización de una actividad laboral es fuente de ingresos económicos y de realización personal y del aparato productivo del Ecuador, es por ello que cuando se habla de trabajo, jurídicamente se lo entiende como un derecho y a la vez como un deber que se tiene con el desarrollo del país.

La Carta Magna en su Art. 325 establece que: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y

---

<sup>38</sup> OB. CIT., CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, PÁG. 25.

cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”<sup>39</sup>

El ordenamiento jurídico, específicamente el Código del Trabajo, garantizan todas las modalidades de prestación laboral, inclusive las de autosustento y cuidado humano que pese a no ser remuneradas, constituyen trabajo, el cual según las mismas disposiciones constitucionales deben ser amparadas por el Seguro Universal, lo cual requerirá un financiamiento por parte del Presupuesto General del Estado, lo cual se regulará en lo posterior por la normatividad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Art. 326 de la norma fundamental del Ecuador establece 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.

Este principio rector del Derecho Laboral en el Ecuador es comúnmente denominado principio de estabilidad laboral, por el cual el Estado debe proteger los derechos del trabajador a la permanencia en su lugar de trabajo mientras se encuentre vigente el respectivo contrato de trabajo, este principio no ha sido correctamente amparado en el Código del Trabajo, pues la actual normativa de este cuerpo de leyes no ha reducido el alto índice de despidos intempestivos, por las razones que explicaré en el siguiente punto de la presente tesis.

#### **4.3.3. CODIGO DE TRABAJO.**

El Código del Trabajo en su Art. 9 establece una definición de lo que es trabajador, conceptuando 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”<sup>40</sup>

---

39 IBÍDEM, Pág. 147.

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

Según lo que se desprende de la definición de trabajador, la persona que presta sus servicios o la realización de una obra, estos deben ser lícitos y personales. Entendiéndose a que no sea un trabajo prohibido por la ley, la persona que va a trabajar es aquella que directamente prestará sus servicios, no mediante la delegación a otra persona. Esta persona puede ser empleada u obrero, la palabra empleado es la persona que desempeña un destino o empleo.

En Código del Trabajo marca excepciones en las que el trabajador tiene la obligación de dejar un reemplazo por su trabajo, en el momento de gozar sus vacaciones o en caso de retiro de trabajos doméstico. Es así que el Art. 77 del Código del Trabajo preceptúa.

“Si el trabajador que maneja fondos hiciere uso de vacación, podrá dejar reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aceptación del empleador, quien pagará la correspondiente remuneración. Si el empleador no aceptare el reemplazo y llamare a otra persona, cesará la responsabilidad del trabajador en goce de vacaciones”<sup>41</sup>

En esta disposición, el trabajador en el momento de gozar de vacaciones tiene la facultad de dejar reemplazo cuando el maneja fondos en la empresa, bajo la responsabilidad del reemplazo que ha dejado, con la excepción de que si no acepta el empleador su reemplazo, el trabajador en goce de vacaciones no tendrá ninguna responsabilidad por los fondos que se manejan en la empresa.

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 pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador”<sup>42</sup>

---

41 CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 77

42 IBIDEM, Art. 266

De acuerdo a esta disposición el trabajador doméstico no puede de forma repentina retirarse del trabajo doméstico 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 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 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, aun cuando se decreta el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros”<sup>43</sup>

El empleador puede ser una persona natural o jurídica que por orden de él, el trabajador ejecuta o presta el servicio, en que el Código del Trabajo suscribe que esta persona se le llamará empresario o empleador.

El empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades.

---

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



Conforme lo establece el art. 36 del Código del Trabajo, se determina que son representantes del empleador, 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 suficiente según el derecho común. Este último aspecto es importante subrayar, ya que no necesariamente se debe contar con documento escrito para poder ejercer estas atribuciones, basta únicamente la función o cargo asignado dentro de la organización interna de la empresa, para que el funcionario tenga la facultad de representar al empleador, para tomar decisiones sobre sus subalternos, pero a consecuencia de estas atribuciones la ley le impone la responsabilidad solidaria a los representantes del empleador, con las obligaciones que éste tiene, especialmente las de tipo económico para con el trabajador, conforme lo estipula expresamente dicho artículo.

Como personas jurídicas, se conoce a las instituciones que son creadas por personas naturales, por la voluntad y decisión de ciudadanos que cumpliendo ciertos requisitos legales y luego de un reconocimiento legal, tienen dentro de una denominación adoptada en común, la capacidad para contratar y contraer obligaciones, y por supuesto pueden y adquieren derechos legales y bienes materiales.

De acuerdo al Art. 564 del Código Civil, “Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente”<sup>44</sup>

Se entiende por persona jurídica a un sujeto de derechos y obligaciones que existe físicamente pero no como individuo humano sino como institución y que es creada por una o más personas físicas para cumplir un papel. En otras palabras, persona jurídica es todo ente con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y que no sea una Persona física.

Es decir, junto a las personas físicas existen también las personas jurídicas, que son entidades a las que el Derecho atribuye y reconoce una personalidad

---

44 CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito- Ecuador, 2011, Art, 564

jurídica propia y, en consecuencia, capacidad para actuar como sujetos de derecho, esto es, capacidad para adquirir y poseer bienes de todas clases, para contraer obligaciones y ejercitar acciones judiciales.

Dentro de la relación de trabajo, las personas jurídicas para realizar sus actividades, en innumerables casos necesitan contar con empleados para el desarrollo de sus actividades productivas o servicios que brindan; para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones, estas organizaciones deben estar debidamente representadas por el funcionario o dirigente que ~ conste en sus estatutos y sea elegido para ello, con tales atribuciones; estatutos que deberán cumplir solemnidades y requisitos para poder ~ ser aprobados legalmente, y para lograr aquello, su estructura es controlada por el Estado, debiendo previamente obtener la "personería jurídica", acatar las normas de la legislación nacional, establecer responsabilidades y determinar quién le representará para los actos y contratos jurídicos.

Dentro de las personas jurídicas existen las de derecho público y personas de derecho privado. Las primeras están reconocidas en el Art. 225, numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador; y, entre las de derecho privado están las corporaciones, fundaciones, sociedades industriales, comerciales, clubes sociales, deportivos, asociaciones gremiales, barriales, cooperativas y otro tipo de organizaciones que cuentan con la aprobación de la ley y del Estado, por medio de sus distintos Ministerios, sea el de Bienestar Social, de Trabajo, de Educación y Cultura, de Vivienda, etc. Todas las personas jurídicas, en cuanto a las relaciones de trabajo con las personas que prestan sus servicios en su beneficio, están sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo.

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.

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.”<sup>45</sup>

Si analizamos la disposición, se puede afirmar en primer lugar, que las indemnizaciones previstas se consideran una sanción de tipo económico que impone la Ley al empleador que ha infringido las normas de la estabilidad laboral, con la terminación súbita o intempestiva de la relación laboral.

El cálculo y el pago de indemnizaciones está en función al tiempo de servicios, por lo que, a mayor tiempo, mayor será la indemnización que reciba el trabajador.

Es necesario señalar que para el cálculo de la indemnización se toma como base el sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento del despido intempestivo, y, al efecto, se tendrá como sueldo o salario, 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.

Sin embargo, no forma parte de la remuneración, los valores que el trabajador haya percibido 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.

En cuanto a las reglas generales de cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo, a continuación se explica tres casos que se puede presentar.

En el primer caso, 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

---

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

despedido al cumplir los dos años de servicios, cobrará una indemnización equivalente a tres meses de remuneración.

En el segundo caso, el trabajador es despedido después de superar el 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 por ejemplo 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 el tercer caso, el trabajador es despedido después de superar el tercer año de servicios, recibirá una remuneración por cada año laborado más una remuneración por la fracción de año posterior 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.

También es importante indicar que, de acuerdo con la disposición legal, la indemnización por despido intempestivo por expresa disposición de la Ley, no podrá exceder de veinticinco meses de remuneración. De manera 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, estatuye: “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<sup>46</sup>.

La disposición transcrita determina claramente que, los dirigentes sindicales gozan de las garantías, únicamente en los siguientes casos:

El Visto Bueno previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, constituye una sanción para el trabajador, por eso es que la ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecue a las causas detalladas en la prenombrada disposición normativa.

Precisamente porque en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halle tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados.

---

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

Las causales del Visto Bueno, las calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, para lo cual deberá regirse al trámite establecido en los artículos 624 y 625 del Código del Trabajo.

Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnabile ante el Juez de Trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, publicado en la Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, que estatuye: “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 Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”<sup>47</sup>.

Mientras el Juez de Trabajo no se pronuncie, la resolución emitida por el Inspector de Trabajo competente, es un acto que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, consecuentemente debe ser cumplida.

Conforme se ha demostrado a lo largo de este documento, el Visto Bueno cuando es concedido por el Inspector del Trabajo es una sanción, por lo tanto los dirigentes sindicales no podrán seguir liderando la asociación de trabajadores. Porque la excepción de seguir perteneciendo a las directivas de las asociaciones de trabajadores únicamente se refiere al desahucio y al despido intempestivo que, en su momento fueron definidos.

Lo mencionado es corroborado de manera expresa por el 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

---

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

cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización”<sup>48</sup>.

En este artículo obviamente involucran para ser miembros de la directiva de una asociación de trabajadores, a los propios que trabajaban en la empresa, pues 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 gremial.

El Art. 184 del Código del Trabajo trata del desahucio, y esta disposición 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 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”<sup>49</sup>

De este artículo se deduce que desahucio es una acción, una decisión y que en ningún momento tiene un significado económico, conlleva un pago o una indemnización como se pretende reclamar en ciertas ocasiones. Por tanto este aviso en el caso de los empleadores, lo harán con 30 días de anticipación por lo menos, al vencimiento del contrato; y los trabajadores con quince días.

Al igual que la solicitud de Visto Bueno, esta petición debe ser formulada por escrito, con patrocinio de un Abogado, cumpliendo los mismos requisitos, es decir en el caso del empleador, deberá justificar su personería jurídica, la existencia de la empresa con copia del RUC, y el certificado de cumplimiento de obligaciones al IESS, además y como requisito básico, deberá adjuntar copia auténtica e inscrita en la Inspección del Trabajo, del contrato de trabajo

---

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

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



cuyo plazo fijo está por vencer. En tanto que el trabajador únicamente lo hará con la solicitud escrita, patrocinada por un abogado para dar cumplimiento a la Ley de Federación de Abogados. Si la petición cumple los requisitos, luego del sorteo interno en la Insectoría, se califica la solicitud y se dispone la notificación a la parte contraria, para que empiece a transcurrir el plazo y se dé por terminado el contrato por vencimiento del plazo, previo este aviso o desahucio.

Mientras transcurre este plazo, se deberá practicar la liquidación de haberes, con información que el empleador proporcione al Inspector, situación similar deberá hacerlo el trabajador que solicita el desahucio. En caso del desahucio al trabajador, se le paga una bonificación equivalente al 25% de la última remuneración, por cada uno de los años de servicio prestados al empleador; este derecho también le asiste al trabajador si el fue quien presentó la solicitud, el Inspector está en la obligación de efectuar la liquidación respectiva y disponer que el empleador consigne los valores adeudados al trabajador y esta bonificación especial fijada en el art. 185 del Código Laboral.

Dentro de nuestra materia, el desahucio tiene ciertas prescripciones especiales:

1. Los contratos de trabajo no pueden darse por terminado por desahucio, sino únicamente al vencimiento del plazo fijo pactado;
2. Tampoco puede tramitarse el desahucio mientras dure la estabilidad mínima prevista en la Ley;
3. No es factible tramitar un aviso de desahucio luego del vencimiento del plazo fijo;
4. El trabajador también puede recurrir al desahucio, para dar por terminado su contrato, siempre que el mismo este por concluir el año de estabilidad mínima, o luego de superado este plazo;

5. El desahucio solicitado por el empleador debe ser notificado por lo menos con treinta días de anticipación al vencimiento del plazo, caso contrario, el contrato se entenderá renovado en los mismos términos;

6. Si quien desahucia es el trabajador, la notificación previa debe ser por lo menos con quince días; y,

7. Todo aviso de desahucio deber ser por escrito, con patrocinio de un abogado y notificado por intermedio del Inspector del Trabajo.

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

Esto ratifica una verdad laboral ecuatoriana, que no existe la renuncia, ya que la forma legal para dar por terminado un contrato de trabajo por parte del trabajador, es únicamente por desahucio. La renuncia por tanto no es admitida en nuestra legislación, peor aún si es intempestiva, 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.

Existen ciertas situaciones especiales, en las cuales el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo, porque la ley considera que es injusto o ilegal hacerlo y son en los siguientes casos:

Por incapacidad temporal proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, el trabajador recibe del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social una autorización para suspender el contrato de trabajo, debido a la gravedad de su salud, no cabe por tanto que en estas circunstancias se piense en concluir la relación laboral, ya que el marco de protección de la ley, está precisamente en estas circunstancias y ampara que la atención médica, que conlleva permiso remunerado, sea efectiva y permita la recuperación de la

salud del trabajador. Si se agrava y la incapacidad es mayor a un año, el IESS tiene la obligación de jubilar a este trabajador por incapacidad.

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, esta prohibición tiene que ver con la seguridad de la patria, las necesidades de contar con servicios de ciertos empleados capacitados, y, al ser una función obligatoria en bien del País, la ley protege esta época de suspensión del contrato, dándole al encuartelado la garantía de que al terminar este servicio, su puesto de trabajo estará listo para que lo retome, en las mismas condiciones, por tanto el reemplazante no tendrá ninguna estabilidad, y deberá dejar su puesto para que sea ocupado por el titular.

Por ausencia de la trabajadora fundada 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 puede darse otra situación, que la mujer trabajadora, por motivos de parto o del embarazo, sufra de una enfermedad que le incapacite para trabajar, por esta causa 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 jubilada por incapacidad. Terminará la relación laboral por fuerza mayor y continuará con el beneficio de una pensión jubilar.

## **4.4. LEGISLACION COMPARADA**

### **4.4.1. LEGISLACION DE NICARAGUA.**

**Artículo 41.** El contrato individual o relación de trabajo termina:

- a) por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- b) por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador;
- c) por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
- d) por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- e) por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- f) por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
- g) por jubilación del trabajador;
- h) por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

**Artículo 42.** Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

**Artículo 43.** La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este Código.

**Artículo 44.** Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

En el caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

**Artículo 45.** Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
- 2) veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

**Artículo 46.** Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente Código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, éste deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del Trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal

respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades<sup>50</sup>.

## **ANALISIS.**

En el Código de Trabajo de Nicaragua, se protege los derechos de los trabajadores garantizados en su propio código y norma suprema garantizando de esta manera la estabilidad laboral, a diferencia de la legislación de nuestro país el reintegro a sus labores bajo las mismas condiciones en las que se encontraba al momento de ser despedido de sus labores se da únicamente cuando el despido atente contra sus derechos, estableciendo sanciones tanto como para el trabajador que no reintegre al trabajador en sus labores como para el Juez que no resuelva en un termino de 30 días el caso, y en caso de apelación 60 días.

### **4.4.2. LEGISLACION DE PANAMA.**

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

1. Hasta por un máximo de tres meses a partir de la fecha de despido, para aquellos trabajadores que entren a laborar después de la vigencia de la presente ley.

---

<sup>50</sup> [http://www.cepal.org/oig/doc/nic\\_codigodeltrabajo\\_1996.pdf](http://www.cepal.org/oig/doc/nic_codigodeltrabajo_1996.pdf)

2. Hasta por un máximo de cinco meses, para aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrar en vigencia la presente ley.

3. Los procesos laborales que se estén tramitando en los tribunales antes de entrar en vigencia la presente ley y que impliquen pagos de prestaciones laborales, salarios caídos o indemnización se regirán por las normas vigentes al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

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

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

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

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

1. De 50 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que se encuentren laborando en la empresa al momento de entrar en vigencia la presente ley.

2. De 25 por ciento sobre la indemnización correspondiente para aquellos trabajadores que entren a laborar a partir de la vigencia de la presente ley, siempre y cuando el empleador no esté al día en el fondo de cesantía.

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

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

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

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

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

**Artículo 221.** El derecho del trabajador de reclamar por razón de despido injustificado prescribe en el término de sesenta días hábiles contados a partir de la separación. Este plazo rige para reclamar el reintegro o la indemnización por despido injustificado, con pago en ambos casos de salarios caídos. El reclamo por la sola indemnización por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año, contado a partir de la fecha de separación”<sup>51</sup>

## **ANALISIS**

En el Código de Trabajo de Panama específicamente a partir del Art.218 al 221, se habla acerca de los despidos intempestivos realizados en contratos a plazo fijo, en donde el trabajador podra solicitar al Juez de Trabajo siempre y cuando se haya comprobado que este no incurrido en ninguna de las faltas en

---

51[http://www.ucc.edu.ar/portallucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Legislacion\\_internacional/Codigos\\_y\\_leyes\\_extranjeros/CODIGOTRABAJOPANAMA.pdf](http://www.ucc.edu.ar/portallucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Legislacion_internacional/Codigos_y_leyes_extranjeros/CODIGOTRABAJOPANAMA.pdf)



que se hayan establecido para realizar el despido, en donde al momento en que se haya dictado la sentencia correspondiente el juez notificara al empleador que el pago de la indemnización sea realizada del fondo de cesantia propio.

El plazo para que el trabajador reintegre al trabajador es de manera inmediata o al segundo día hábil de haberse ejecutoriado la sentencia pague las indemnizaciones es de un mes contados a partir de la sentencia, hay que manifestar que tanto como para el pago de indemnizaciones como para el reintegro laboral del trabajador, se establece un pago de salarios caídos los cuales son contados desde que se realizó el despido hasta el momento en que se reintegra el trabajador a sus labores bajo las mismas condiciones en que se encontraba antes del despido.

#### **4.4.3. LEGISLACION DE MÉXICO**

**Artículo 48.** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

**Artículo 49.-** El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

V. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”<sup>52</sup>.

## **ANALISIS.**

La legislación Mexicana en lo que respecta al reintegro laboral el trabajador podra pedir al juez una indemnización de salarios caídos, los cuales son contados desde el momento del despido hasta por un periodo de un año, y que en caso de no darse el cumplimiento de la sentencia se pagara un interés del 2% de quince salarios mensuales, capitalizables al momento del pago, quedaran excentos del reintegro laboral solo aquellos trabajadores que tienen menos de un año de trabajo, trabajadores de confianza, servicios domesticos y trabajadores eventuales solo tendrán derecho al pago de las indemnizaciones correspondientes.

### **4.4.4. ANÁLISIS JURIDICO SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJADOR A SER REINTEGRADO A SU LUGAR DE TRABAJO.**

La Constitución, reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. Así mismo, establece sus diversas modalidades, y es objeto de protección por parte del Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato, reconoce como principio laboral el derecho del trabajador a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual. Garantiza el acceso y estabilidad en el empleo.

Para la protección de estos derechos constitucionales, no basta la buena voluntad de las partes contratantes para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable incorporar al Código del Trabajo tutelas jurídicas que haga respetar y cumplir los mandatos constitucionales y que se reforme

---

<sup>52</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

todas aquellas disposiciones que no sean beneficiosas para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, es decir, que concilie los intereses de ambas partes, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que le dan trabajo, y que no sirva de instrumento para que el trabajador cometa atropellos.

Los derechos implican deberes y viceversa, consecuentemente la normativa constitucional que ampara el derecho al trabajo estable implica necesariamente el cumplimiento de deberes y derechos de ambos sujetos de la relación jurídica laboral, al empleador, determinándole respete el derecho de permanencia del trabajador que cumple con sus obligaciones, debiendo otorgarle las condiciones de trabajo necesarias y los beneficios a que se hace acreedor, igualmente será obligación del trabajador cumplir eficientemente con su trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad.

El Legislativo tiene la imperiosa obligación de promulgar leyes que no constituyan mero lirismo, sino que se adecuen a la realidad, así como la Función Judicial tiene la sagrada misión de administrar justicia y los organismos pertinentes la gran responsabilidad de una administración en estricto cumplimiento de las leyes y de la equidad.

Es necesario que la ley laboral garantice el derecho al reintegro laboral como garantía de estabilidad laboral, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación de sus tres reglas tanto la del indubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa al trabajador.

Es importante e indispensable que las leyes garanticen en forma real toda relación jurídica de naturaleza estable, ello implica la responsabilidad del Estado, de la población económicamente activa y el deber de quienes están llamados a invertir capitales a fin de crear nuevas fuentes de trabajo contribuyendo en forma efectiva para el logro de una mayor producción y productividad.

Sobre el principio de estabilidad reforzada en el caso de la mujer embarazada, diremos que: En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

El mecanismo indemnizatorio previsto en el Art. 188 del Código del Trabajo es constitucionalmente cuestionable, no por su contenido intrínseco, sino debido a su insuficiencia, pues no ampara eficazmente la estabilidad laboral de las mujeres que van a ser madres o acaban de serlo, ni de la persona rehabilitada después de un accidente de trabajo.

Es necesario entonces que en estos casos, el juez en lugar de condenar al empleador a indemnizar a una mujer que ha sido despedida en estado de embarazo o en su periodo de lactancia, ordene su reintegro al trabajo.

La normativa jurídica constitucional es fuente de derechos y prevalecen sobre las demás disposiciones legales; de tal forma que, el Código del Trabajo y demás normativa jurídica legal debe guardar conformidad con la misma, para el efecto, le corresponde a la Asamblea Nacional, y a todo organismo con potestad normativa adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normativa jurídica a los derechos laborales previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad de la persona trabajadora.

Es necesario que el Art. 183 del Código del Trabajo sea reformado, a fin de establecer una tutela jurídica que garantice el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, señalando que en todo caso que el Juez del Trabajo rechace el visto bueno dispondrá que la persona trabajadora sea reintegrada a su lugar de trabajo; de no hacerlo dentro de los tres días será indemnizada con lo correspondiente al despido intempestivo, siempre y cuando no se trate de los casos que la Constitución y la ley prohíbe el despido.

Toda reforma al Código del Trabajo debe ir encaminada única y exclusivamente a la intención de lograr por parte del empleador, el respeto a la libre actividad sindical y la estabilidad de las madres trabajadoras, de los incapacitados, de los dirigentes para que puedan cumplir con sus funciones sin ser motivo de despidos injustificados o desahucios.

Mientras el Código del Trabajo codificado y publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 167, de fecha 16 de diciembre del 2005, no guarde conformidad con la normativa jurídica prevista en la Constitución, tal es el caso, que reconoce al empleador el derecho a despedir sin causa justa al trabajador, es decir cuando él quiera, siempre y cuando pague una indemnización por este acto ilegítimo y arbitrario del empleador, problema jurídico que está establecido en el Art. 188 del citado código; disposición legal que no garantiza el derecho al trabajo, ni la estabilidad y continuidad del trabajador; situación que genera una serie de inconvenientes, vulnera derechos y principios laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, produce inseguridad jurídica y fomenta el desempleo y la desocupación.

La última reforma al Art. 188 del Código de Trabajo, dispone el REINTEGRO inmediato del trabajador a sus labores, cuando el empleador no se ratificará 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; pero nada dice sobre el reintegro laboral en los casos de despido prohibidos por la Constitución o en la ley laboral, vacío jurídico que produce duda sobre el alcance de esta disposición legal, que en materia laboral debe ser aplicada en el sentido que más favorezca a las trabajadoras y los trabajadores.

Los derechos implican deberes y viceversa, consecuentemente la normativa constitucional que ampara el derecho al reintegro laboral como garantía básica de la estabilidad laboral implica necesariamente el cumplimiento de deberes y derechos de ambos sujetos, de la relación jurídica laboral; al empleador, determinándole respete el derecho de permanencia del trabajador que cumple con sus obligaciones, debiendo otorgarle las condiciones de trabajo necesarias

y los beneficios a que se hace acreedor, igualmente será obligación del trabajador cumplir eficientemente con su trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad.

El Legislativo tiene la imperiosa obligación de promulgar leyes que no constituyan mero lirismo, sino que se adecuen a la realidad, así como la Función Judicial tiene la sagrada misión de administrar justicia y los organismos pertinentes la gran responsabilidad de una administración en estricto cumplimiento de las leyes y de la equidad.

Es necesario que la ley establezca el principio de reintegro laboral como garantía de la estabilidad laboral, mediante una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación de sus tres reglas tanto la del indubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa al trabajador.

## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo de investigación modular, se desarrolló a cabalidad con la utilización de determinados métodos y técnicas:

### 5.1. Métodos

- **Método Inductivo** – El cual me permitió establecer el nexo común de la problemática investigada, el cual es la necesidad de reformar el art.188 del Código de Trabajo el cual vulnera el derecho de los trabajadores establecido y garantizado en la constitución de la republica del ecuador.
- **Método Deductivo.**\_ El cual me sirvió para deducir los puntos mas sobresalientes de la investigación literaria, que en forma conjunta con los resultados de la investigación de campo me permite establecer las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.
- **Método Descriptivo.-** El cual me permite enfocar al lector de una manera clara y precisa los conocimientos doctrinarios, jurídicos y críticos de la presente investigación para lograr una mejor comprensión y socialización de la tematica, la cual se ve reflejado en la investigación de campo que se presenta con los respectivos graficos estadísticos, interpretación y comentario del autor
- **Método Analítico.-** Este método lo utilice durante la selección de la información recopilada, su estudio y redacción durante el informe final de la presente tesis.
- **Método Científico.**\_ El mismo que se desarrolla en las siguientes etapas:
  - a. **Observación.**\_ Es la indagación de todos los aspectos de la problemática la cual me ayudo principalmente en lo que el acopio de información teórica y empírica.



**b. Análisis.**\_ Consiste en el estudio detallado e integro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitió desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis

## **5.2. Técnicas**

- **Observación.-** Fue utilizado a lo largo del desarrollo del trabajo investigativo en el acercamiento y observación directa a la problemática. Esta técnica permitió constatar y verificar los servicios y procesos que ofrece esta entidad, así como también conocer la estructura orgánica funcional y el tipo de operaciones y registros que mantiene actualmente.
- **Encuesta.-** Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicó en forma de preguntas escritas, fue utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población investigada fue 30 profesionales de Derecho, conocedores del ámbito del Código de Trabajo.
- **La Entrevista.-** Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicó esta técnica a 10 profesionales conocedores del Código de Trabajo.

## 6. RESULTADOS

### 6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.

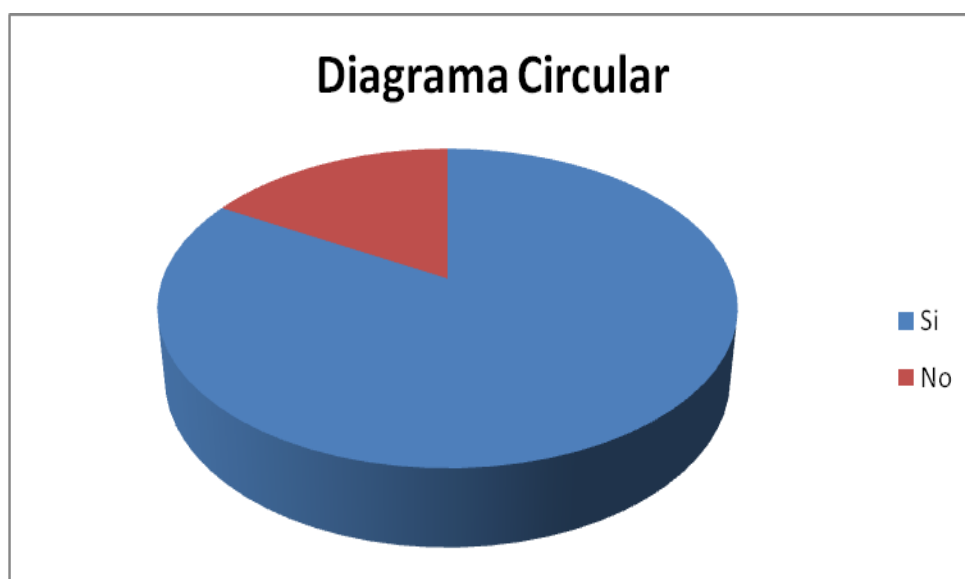
#### Primera pregunta.

¿Considera usted que el Código del Trabajo establece porcentajes adecuados en la indemnización en caso de despido intempestivo del empleador al trabajador?

CUADRO N° 1

Ítems	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	25	83.3%
	No	5	16.7%
	Total	30	100%

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



## **INTERPRETACIÓN:**

En la primera pregunta de un universo de treinta encuestados, veinte cinco que equivale el 83.3% manifestaron que el Código de Trabajo establece porcentajes no adecuados en la indemnización en caso de despido intempestivo del empleador al trabajador; en cambio cinco personas que corresponde el 16.7% señalaron que el Código de Trabajo establece porcentajes adecuados en la indemnización en caso de despido intempestivo del empleador al trabajador.

## **ANALISIS:**

El Código del trabajo sanciona a los empleadores que han despedido sin causa legal a un trabajador, esto en sentido de cubrir las necesidades básicas que el trabajador tenía en su sustento para él y su familia, siendo ésta a más de una sanción un beneficio para éste, pero no son adecuados, porque estas indemnizaciones son mínimas, con lo cual no cubre las necesidades básicas que tiene una persona para el buen vivir, y además no tener causas para despedir a un trabajador significa que por su estado de vulnerabilidad, el Estado debe proteger para garantizar la irrenunciabilidad que garantiza la Constitución.

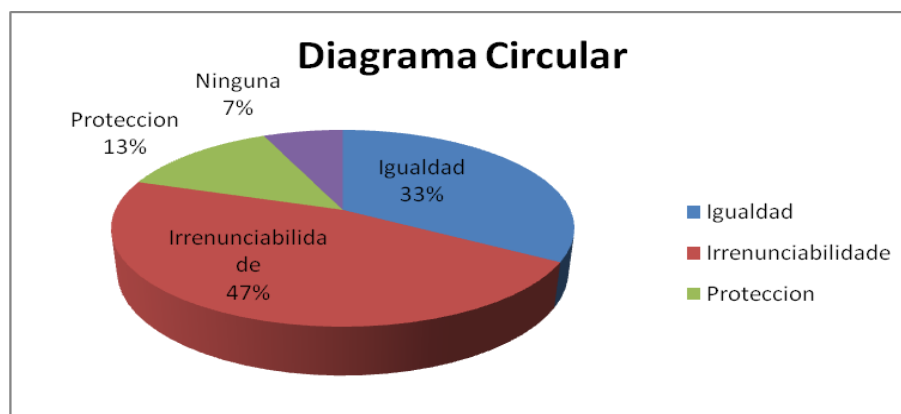
## SEGUNDA PREGUNTA.

¿Marque con una X, la respuesta que considera los efectos jurídicos que causa el no establecer porcentajes adecuados o acordes a la realidad en las indemnizaciones por despido intempestivo al trabajador?

**CUADRO Nº 2**

Ítems	Variable	Frecuencia	Porcentaje
2	Igualdad ante la Ley	10	33.4%
	Irrenunciabilidad	14	46.6%
	Protección	4	13.4%
	Ninguna	2	6.6%
	Total	30	100%

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



## INTERPRETACION

En cuanto a esta pregunta de los efectos jurídicos que causa el no establecer porcentajes adecuados o acordes a la realidad e en las indemnizaciones por despido intempestivo al trabajador, diez personas que equivale el 33.4%

señalaron que no existe una igualdad ante la ley; catorce personas que corresponde el 46.6% indicaron que se va en contra del principio de igual trabajo, igual remuneración; cuatro personas que corresponde el 13.4% señalaron que esto va en contra del principio de protección y dos personas que corresponde el 6.6% manifestaron que no causa efecto jurídico.

### **ANALISIS**

Considero que como efectos jurídicos que causa el no establecer porcentajes adecuados o acordes a la realidad en las indemnizaciones por despido intempestivo al trabajador es que va en contra del principio de irrenunciabilidad al trabajo, pues si un trabajador se garantiza un trabajo digno, significa que por sus derechos no deben despedirlo sin causa legal, por lo cual debe tener una sanción más severa para que el empleador respete los derechos del trabajador.

### **TERCERA PREGUNTA.**

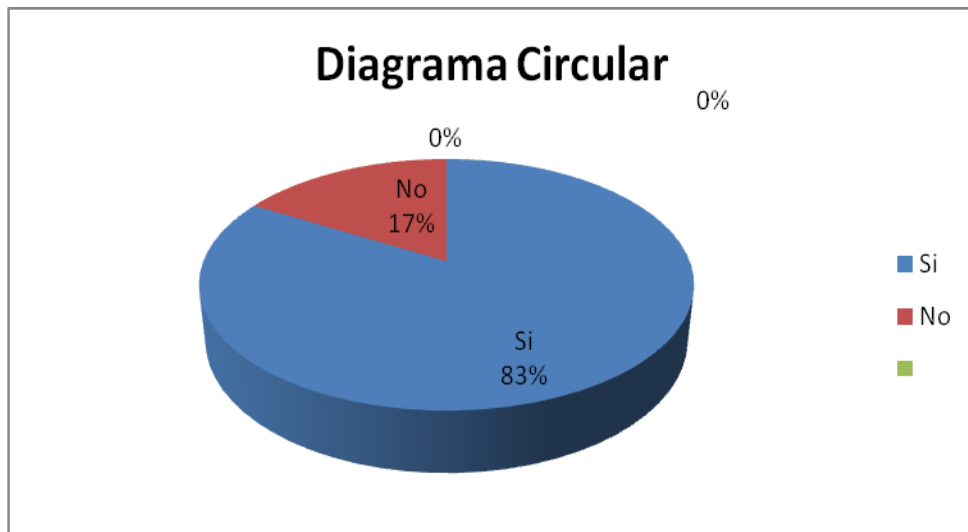
¿Considera usted que el Código del Trabajo al no tener porcentajes adecuados en la indemnización a los trabajadores por despido intempestivo, se violan normas constitucionales del buen vivir?

**CUADRO Nº 3**

<b>Ítems</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>3</b>	<b>Si</b>	<b>25</b>	<b>17%</b>
	<b>No</b>	<b>5</b>	<b>64%</b>
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión

**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



### **INTERPRETACION**

En esta pregunta veinticinco personas que engloba el 83.3% señalaron que el Código del Trabajo al no tener porcentajes adecuados en la indemnización a los trabajadores por despido intempestivo, se violan normas constitucionales de buen vivir; en cambio cinco personas que encierra el 16.7% indicaron que el Código del Trabajo al no tener porcentajes adecuados en la indemnización a los trabajadores por despido intempestivo, no se violan normas constitucionales de buen vivir.

### **ANALISIS.**

El buen vivir en nuestra sociedad, es un derecho reconocido constitucionalmente, lo que significa que las personas dentro del trabajo, gozan de derecho primordiales a tener una adecuada vida con una remuneración que le 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 de las personas.

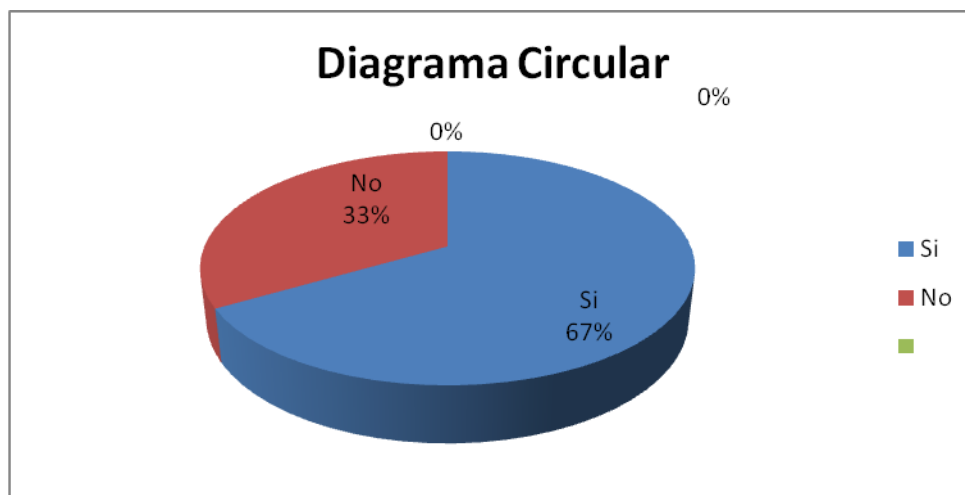
#### CUARTA PREGUNTA.

¿Cree usted que la inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellos y su familia?

CUADRO Nº 4

Ítems	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
4	Si	20	66.6%
	No	10	34.4%
	Total	30	100%

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



#### INTERPRETACION

En esta pregunta, veinte personas que corresponde el 66.6% manifestaron que la inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellos y su familia; y diez personas que engloba el 34.4% manifestaron no estar de acuerdo que la

inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellos y su familia.

## **ANALISIS**

Considero que la inadecuada indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, se limita este beneficio para con ellos y su familia, porque no se trata de mirar no solo la indemnización por despedir a una persona, sino que se debe observar la irrenunciabilidad del derechos, cuestión que no es respetada por parte del empleador, infringiendo la norma leyes y un derecho constitucional, quedando los trabajadores en estado de desocupación, esto debe ser protegido en forma que los empleadores respetos los derechos de los trabajadores.

## **QUINTA PREGUNTA.**

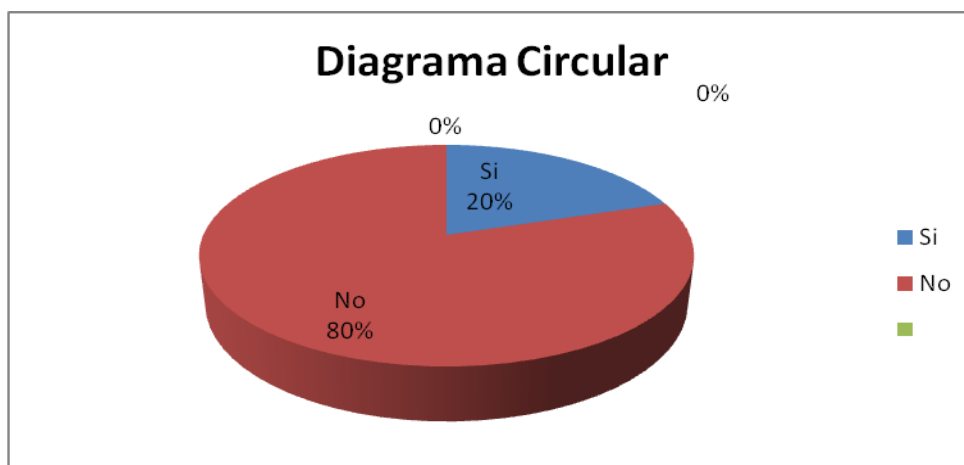
¿Considera que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente?

**CUADRO Nº 5**

<b>Ítems</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>5</b>	<b>Si</b>	<b>6</b>	<b>20.00%</b>
	<b>No</b>	<b>24</b>	<b>80.00%</b>
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo





### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El ochenta por ciento de los Abogados encuestados, contestan que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente, y el veinte por ciento, manifiestan que sí.

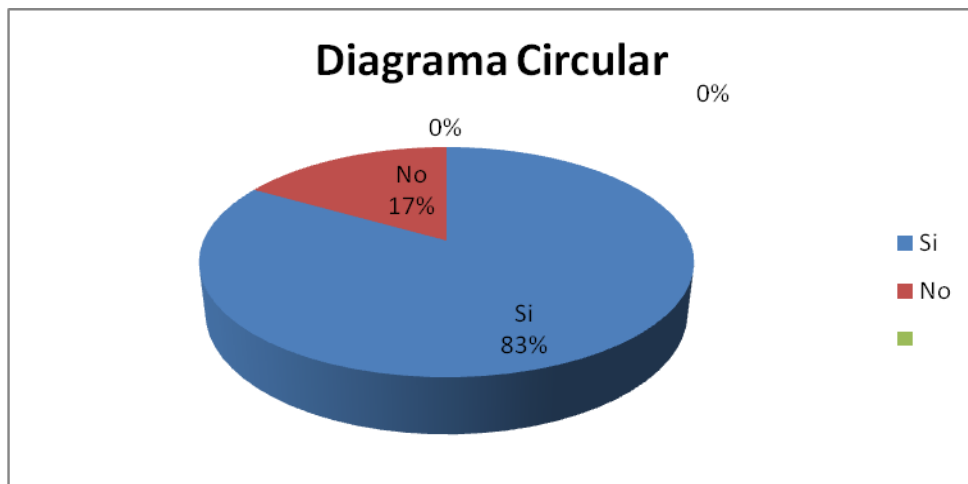
### SEXTA PREGUNTA.

¿Cree usted que el monto de indemnización por despido intempestivo previsto en el Art.188 del Código del Trabajo realmente compensa la pérdida del empleo al trabajador o es una cantidad irrisoria y atentatoria a los derechos laborales?

**CUADRO Nº 6**

Ítems	Respuesta	Frecuencia	%
<b>6</b>	<b>Si</b>	<b>25</b>	<b>83.00%</b>
	<b>No</b>	<b>5</b>	<b>17.00%</b>
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



### **INTERPRETACIÓN**

De 30 personas encuestadas 25 que represental el 83% contestaron que el monto de indemnización por despido intempestivo previsto en el Art.188 del Codigo de Trabajo, es perjudicial e irrisoria, pues al ser despedido el trabajador realmente no se cuantifica correctamente el perjuicio que es quedar en la desocupación, asi como el impacto en la familia del trabajador, mientras que 5 personas que corresponde a un 17% han manifestado q están de acuerdo con este pago ya que en muchos casos el empleador los despide sin derecho a indemnización.

### **ANALISIS.**

La opinión de un 83% de las personas encuestadas concuerda con el criterio del investigador, pues la indemnización por despido intempestivo prevista en el Art.188 del Codigo de Trabajo, la cual es de tres remuneraciones básicas unificadas si el trabajador ha trabajado hasta tres años de servicio, es tan insignificante que si se efectúa un cálculo con la remuneración básica para el trabajador en general para el año 2014, que está por los \$ 340 dólares americanos, la indemnización hasta por tres años de servicio sería la cantidad

de \$1.020 dólares, que para un trabajador que queda en la desocupación, no le alcanzan para cubrir los gastos de alimentación, vestimenta, vivienda, salud, educación y transporte que son básicos para garantizar una decorosa subsistencia familiar.

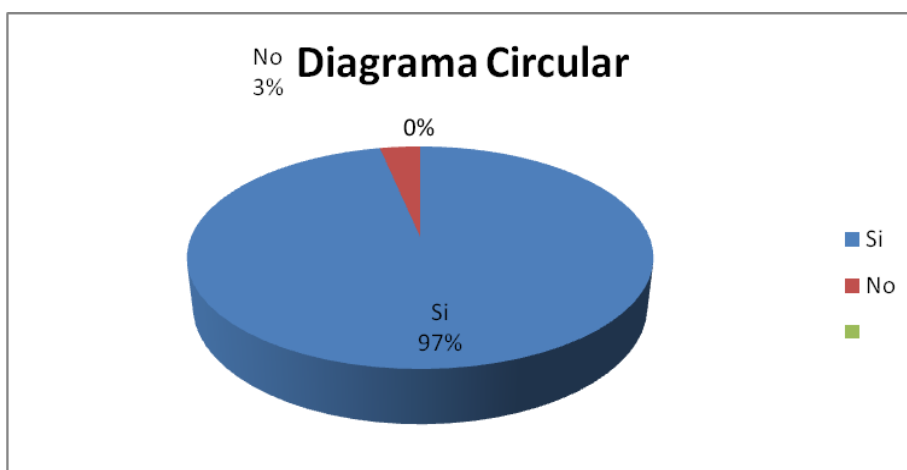
**SEPTIMA PREGUNTA.**

¿Considera usted que la falta de reforma al Art.188 del Código de Trabajo con objeto de garantizar los derechos del trabajador y reducir el índice de despidos intempestivos, se debería establecer la reintegración obligatoria del trabajador a su puesto de trabajo?

**CUADRO Nº 7**

Ítems	Respuesta	Frecuencia	Porcentajes
7	Si	29	96.67%
	No	1	3.33%
	Total	30	100%

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



## **INTERPRETACIÓN:**

De 30 encuestados 29 que representan el 96,67%, respondieron que si se debería regular el reintegro laboral del trabajador despedido intempestivamente de su plaza de trabajo, con el objeto de garantizar los derechos del trabajador y reducir el índice de despidos intempestivos solo 1 encuestado respondió que no era necesario establecer la reintegración del trabajador despedido intempestivamente, pues el Art. 188 del Código del Trabajo contempla ya este caso.

## **ANÁLISIS**

La mayoría de encuestados concuerdan con mi criterio de establecer la reintegración obligatoria del trabajador despedido intempestivamente, pues si bien es cierto como manifiesta uno de los encuestados, la reintegración está establecida cuando el empleador solicita dar terminado el contrato unilateralmente, mediante escrito y ante la autoridad competente que es el Inspector del Trabajo, pero la mayoría por no decir la totalidad de despidos son intempestivos, es decir, sin causa legal y sin acudir a la autoridad competente, y no existe la reintegración, con lo cual se causa mayor desocupación y pobreza en el país.

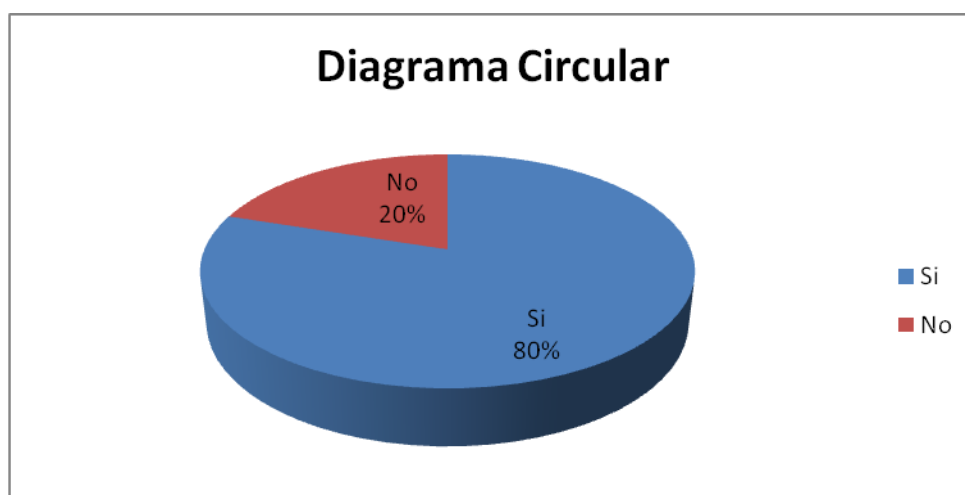
## OCTAVA PREGUNTA.

¿Considera que en el caso de existir un despido injustificado en contra del trabajador se debería reformar el Código del Trabajo regulando el reintegro laboral?

**CUADRO Nº 8**

Ítems	Respuesta	Frecuencia	%
8	Si	24	80,00%
	No	6	20,00%
	Total	30	100%

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



### INTERPRETACIÓN:

El ochenta por ciento de los Abogados encuestados, manifiestan que en el caso de existir un despido injustificado en contra del trabajador si se debe

regular su reintegro laboral, mientras que el otro veinte por ciento, contesta que no debe regularse.

### **ANALISIS.**

Las reformas que se le deberían de realizar al actual Código de Trabajo deben de ir enfocadas y enmarcadas según lo estipula la constitución de la república del Ecuador, la cual asegura el buen vivir y la estabilidad laboral, ya que si el trabajador es despedido sin justificación alguna tan solo porque al empleador se le antoje, el trabajador debería de ser reintegrado en su trabajo de manera inmediata, aunque otros son mas conformistas que se contentan con una cantidad irrisoria de dinero que reciben por el pago del despido.

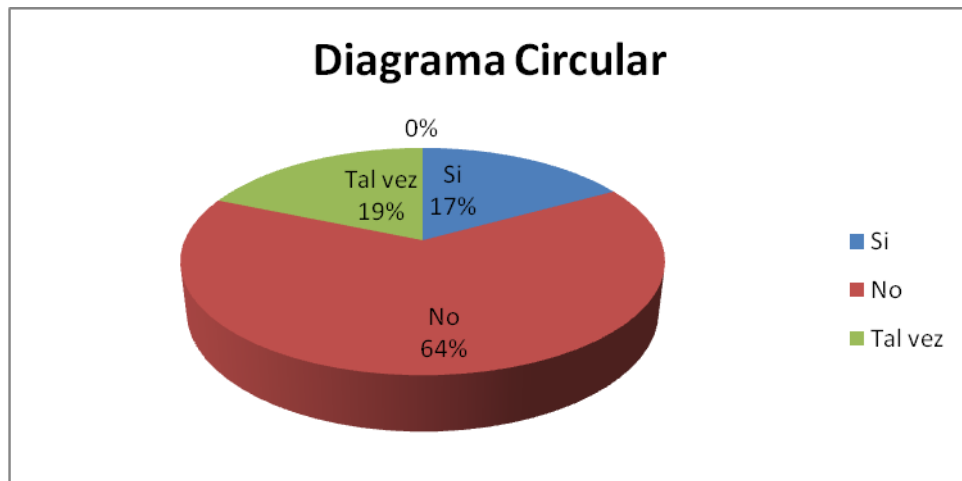
### **NOVENA PREGUNTA.**

¿Considera que es un derecho de las personas la estabilidad laboral en sus sitios de trabajo?

**CUADRO Nº 9**

<b>Ítems</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>9</b>	<b>Si</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
	<b>No</b>	<b>0</b>	<b>0.00%</b>
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



### **INTERPRETACIÓN:**

Las 30 personas encuestadas que corresponde al 100%, manifiestan estar de acuerdo en que es un derecho de las personas la estabilidad laboral en sus sitios de trabajo.

### **ANÁLISIS**

El 100% de las personas encuestadas han manifestado estar de acuerdo en que es un derecho garantizado por la Constitución de la Republica del Ecuador, pero que debido a la existencia de una normativa el cual regule el despido intempestivo, que en caso de ser despedido injustificadamente puede ser reintegrado en sus labores, asi como también debido a la cantidad irrisoria con que se realiza el pago de indemnización, la falta de reformas a un Código de Trabajo que no se ajusta a las necesidades de la actualidad en donde se debe garantizar el derecho de los trabajadores.

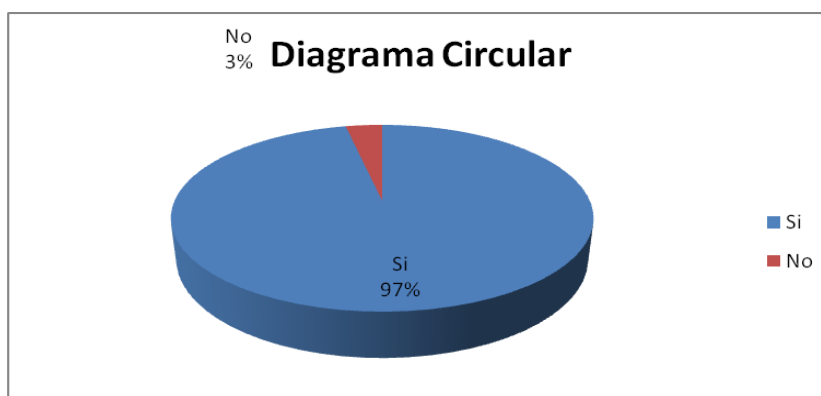
## DECIMA PREGUNTA.

¿Apoyaría usted una reforma legal que asegure al trabajador despedido injustificadamente a que se reintegre al trabajo?

CUADRO Nº 10

Ítems	Respuesta	Frecuencia	%
10	Si	29	96.67%
	No	1	3,33%
	Total	30	100%

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión  
**Autor:** José Mauricio Pincha Pallo



### INTERPRETACIÓN:

El noventa y siete por ciento de los encuestados, manifiestan que si apoyarían una reforma legal que asegure al trabajador despedido injustificadamente a que se reintegre al trabajo, y el tres por ciento contesta que no apoyaría esta propuesta.

### ANALISIS.

El noventa y siete por ciento de los encuestados han manifestado que apoyarían a una reforma al Código de Trabajo en donde se establezca la figura del reintegro laboral, mientras que el 3 por ciento de los encuestados han manifestado que no apoyarían a una reforma legal para establecer la figura del reintegro laboral.



## **7. DISCUSION**

### **7.1. Verificación de Objetivos.**

#### **7.1.1. OBJETIVO GENERAL.**

Realizar un estudio de carácter doctrinario – jurídico y crítico sobre el pago de indemnizaciones previstos en el Código del Trabajo, su consecuencia jurídica y reintegro laboral en las diferentes Gobiernos Cantonales del Ecuador.

#### **7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Demostrar que el Despido Intempestivo previsto en el Código de Trabajo, vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

Establecer la necesidad de incorporar al Art.188 del Código del Trabajo, el derecho al reintegro laboral en torno a garantizar el trabajo pleno y estable en los diferentes Gobiernos Cantonales del Ecuador.

Elaborar un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo a fin de incorporar el principio laboral del derecho a ser reintegrado al trabajo como garantía laboral.

### **7.2. Contrastación de Hipótesis**

El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores establecidos en la constitución y en el código de trabajo en los Art. 326 del texto constitucional y Art. 4 del código del trabajo.

La hipótesis planteada de contrasta favorablemente, esto se corrobora con la aplicación de la encuesta, en la segunda pregunta un 46 % señalaron que va en contra a la irrenunciabilidad de derechos; en la segunda pregunta un 83.3% indicaron que el Código del Trabajo al no tener porcentajes adecuados en la indemnización a los trabajadores por despido intempestivo, se violan normas constitucionales de buen vivir, en la séptima pregunta un 83.3% indicaron que la falta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo respecto a incrementar el

porcentaje que el empleador despidiere intempestivamente al trabajador genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador.

### **7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.**

Para Julio Cesar Trujillo en su obra de Derecho de Trabajo se señala que “En el Derecho Ecuatoriano del Trabajo no se ha previsto de manera expresa la cuestión, pese a que el Derecho vigente antes de 1938 se ocupaba de ella en el Art.6 de la Ley de Procedimientos para las acciones de trabajo, en los siguientes términos: El juez no aprobara la conciliación que signifique para algunas de las partes la renuncia de sus derechos exigibles en juicio, en una proporción mayor de la mitad de lo que corresponde según la ley”<sup>53</sup>.

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y de la sociedad en general.

Es por esto que se esboza en la ley claramente el siguiente principio de irrenunciabilidad de derechos laborales señalado en el Art.4 del Código del Trabajo: “Los derechos del trabajador son irrenunciables será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración”<sup>54</sup>.

Los derechos del trabajador, son irrenunciables de manera que nuestro código laboral es muy claro al garantizar algunos como el derecho a las utilidades liquidadas de la empresa de conformidad con la ley, el derecho a la jubilación, al fondo de reserva, a las vacaciones pagadas, a la organización sindical, a la huelga, a la contratación colectiva, etc.

La renuncia de derechos es el acto en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponde a favor o en beneficio de otra persona.

---

53 TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Colección Textos Universitarios, Segunda Edición, Pag. 48 al 49

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

En la Constitución de la República del Ecuador en el Art.326 numeral 2 que manifiesta que: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen exclusivamente al interés particular del renunciante siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ellos a terceros, lo cual tiene íntima relación con el Art. 12 del Código Civil.

Es lamentable que en la práctica si se han renunciado a los derechos de los trabajadores, ya que en un proceso laboral para evitar los procesos engorrosos o lentos que se dan en la administración de justicia el trabajador opta por transar con el patrono aunque con ello signifique la renuncia de sus derechos consagrados en la Constitución de la República y el Código del Trabajo.

## 8. CONCLUSIONES

Del trabajo investigativo, se concluye:

- Que el Código de Trabajo, en su Capítulo X, trata del Desahucio y del Despido Intempestivo; define lo que es el despido intempestivo.
- Que, algunos profesionales del derecho, consideran que el despido intempestivo es una forma de dar por terminado el contrato de trabajo; y otros señalan que es una forma de daño o represalia que se le ocasiona al trabajador.
- Que, las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente por cuanto no se ajustan a la realidad económica y social en la actualidad.
- Que, las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley laboral, sin perjuicio de garantizar la estabilidad laboral.
- Que, el despido intempestivo a un trabajador atenta contra su estabilidad laboral totalmente garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, lo cual es parte del derecho primario del buen vivir, sin contar el trauma psicosocial creado en su entorno familiar.
- Que, en el caso de existir un despido injustificado en contra del trabajador se debe garantizar su reintegro laboral, creando una reforma legal en este sentido.
- Que, el Código del Trabajo, prevé sanciones económicas para garantizar la estabilidad de los trabajadores, sanciones que no son otra cosa que indemnizaciones que en la mayoría de los casos no se ajustan a la realidad laboral del trabajador respecto de los años laborados, y más beneficios del trabajador.

- Que, las disposiciones legales contenidas en nuestro Código del Trabajo sobre la garantía de la estabilidad del trabajador, son líricas, como por ejemplo en el caso de la enfermedad no profesional, o en el caso del estado de gravidez de la mujer trabajadora, no garantizan su derecho a ser reintegrados a su trabajo.
- Que, el despido intempestivo rompe la estabilidad laboral a cambio de una indemnización, la cual viene a constituir más que una sanción un premio para el empleador, ya que las consecuencias en la realidad son negativas para el trabajador que pasa a ser parte de la estadística de desempleados de nuestro país.

## 9. RECOMENDACIONES

- Que la Asamblea Nacional, revise algunas disposiciones legales, relacionadas con el Despido intempestivo, a fin de que sea la ley quien regule en una sola norma jurídica las diversas clases de indemnización a las que hace referencia en forma dispersa nuestro Código del Trabajo.
- Que de igual manera la Asamblea Nacional, garantice de mejor manera la estabilidad laboral, mediante una reforma a la ley que considere en los casos que prohíbe la Constitución o la ley el despido intempestivo, el reingreso del trabajador a la empresa o institución, y en el caso de negarse a recibirlo sea obligado al pago de una indemnización por desacato, y al pago de los derechos establecidos para el despido intempestivo.
- En vista que las indemnizaciones establecidas actualmente en el Código de Trabajo son irrisorias, se recomienda a la Asamblea Nacional, que reforme el Art. 188 del citado código, a fin de que el trabajador reciba una justa indemnización, que propicie el bienestar de su familia y estabilidad económica para la misma.
- Se recomienda que el Estado Ecuatoriano, intervenga con más ahínco, a fin de poner ciertas limitaciones al empleador, bajo determinados supuestos o circunstancias en que no pueda prescindir en forma arbitraria de la prestación de servicios del trabajador, a menos que este de verdad haya cometido alguna falta que requiera su despido como ya lo señala el artículo 172 del Código del Trabajo.

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

Con el fin de contar con un ordenamiento jurídico que permita la correcta aplicación de la Ley Laboral, acatando los mandatos fundamentales previstos en la Constitución de la República del Ecuador; convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Ecuador; y, resoluciones del Tribunal Constitucional, se propone diseñar un proyecto de ley de reformas al Código del Trabajo, que procure garantizar al trabajador su derecho al trabajo, dotándole de estabilidad y de garantías que eviten la terminación de los contratos de trabajo de forma arbitraria e ilegal, y si ésta se produce que el trabajador tenga derecho a ser reintegrado a su lugar de trabajo inmediatamente y al cobro de salarios caídos desde el momento en que se produjo el despido intempestivo hasta que se reintegre el trabajador a sus labores bajo las mismas condiciones antes del despido y que en caso de que el empleador incumpla la sentencia le sea cobrado un interés del 5% mensual de diez salarios.

### **LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO**

#### **ASAMBLEA NACIONAL**

##### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 118 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la Función Legislativa es ejercida por la Asamblea Nacional.

Que el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador establece como atribuciones y deberes de la Asamblea Nacional la de expedir, codificar, reformar y derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatoria.

Que el Código de Trabajo Ecuatoriano, en acatamiento a la Constitución de la República del Ecuador y a las modernas corrientes del pensamiento humano, consagra que el Estado garantizará la intangibilidad de los derechos

reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas necesarias para su aplicación y mejoramiento;

Que es necesario dotar de garantías laborales al trabajador, que le permitan cumplir su vida laboral con normalidad, hasta lograr una jubilación justa, que le conceda una vida decente al finalizar su ciclo de vida laboral, cumpliendo de esta forma con el derecho constitucional al buen vivir.

Que el Código Laboral por su complejidad en la aplicación de ciertas normas legales, requiere de algunas modificaciones y ajustes tendientes a armonizar de mejor manera determinadas disposiciones en él contenidas;

En uso de las facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO.**

### **Capítulo I**

#### **REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO**

**Art.1.** Reformar el artículo 188, cuya redacción debe decir:

**“Art. 188.- Del Despido Intempestivo.-** Despido intempestivo, es la ruptura de la relación laboral en forma unilateral por parte del empleador; por lo que, para que este se produzca son necesarios dos presupuestos: que exista una relación laboral y que se produzca su ruptura sin causa justa.

**Indemnización por despido intempestivo.-** Todo trabajador que hubiere sido despedido injustificadamente y si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada del despido o la resolución previa que lo autoriza, el trabajador podrá solicitar al juez su reintegro al trabajo o al pago de indemnización computados con el pago de salarios caídos desde el momento del despido hasta su reintegro o pago de indemnización, los cuales serán computados de la siguiente manera:



Hasta por un máximo de tres meses por cada uno de los tres primeros años de trabajo.

Hasta un máximo de un mes por cada año de trabajo a partir del cuarto año de trabajo.

Además de las indemnizaciones por antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados serán liquidados proporcionalmente.

El Empleador tendrá un mes para hacer efectivo el reintegro o el pago la indemnización con el recargo de salarios caídos.

Ordenado el reintegro el trabajador despedido injustificadamente será reincorporado inmediatamente o a partir del segundo día de dictada la sentencia con un plazo no mayor de tres días.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagará también al trabajador los intereses que se generan sobre el importe de diez meses de salario a razón del 5% mensual capitalizables al momento del pago.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, sede de la Asamblea Nacional del Ecuador.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ [www.definicionlegal.com](http://www.definicionlegal.com)
- ❖ "Empleo." Microsoft® Encarta® 2008 [DVD]. Microsoft Corporation, 2007.
- ❖ Art. 23 de la Constitución Política del Estado Peruano.
- ❖ Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, 1984.
- ❖ Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pág. 424
- ❖ Código de Trabajo Ecuatoriano.
- ❖ Historia-de-la-filosofía/Filosofíacontemporánea/Marx.
- ❖ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.554.
- ❖ Diccionario jurídico Omeba, cdrom.
- ❖ Mayorga Rodriguez, julio: doctrina teoría y práctica en materia laboral, primera edición, ediciones carpol, cuenca – ecuador, 2008, pag.275.
- ❖ JURISPRUDENCIA DE CASACION GACETA JUDICIAL SERIE XVII NO 15.- Juicio Verbal Sumario de trabajo que siguió Teresa Georgina Espinosa Salazar contra La Hacienda Tabacalera “la Meca”. (Mayo – Agosto del 2004.)
- ❖ OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. Editorial Jurídica.- Cuarta Edición. Pág. 244.
- ❖ Samaniego castro, Víctor Hugo: derecho laboral, universidad nacional de Loja, 2003,
- ❖ IBIDEM, p. 36 .
- ❖ “Constitucion de la República del Ecuador”, aporte del ministerio de gobierno policía y cultos, 1era edición, año 2008.

11. ANEXOS PROYECTO DE TESIS

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

**TEMA:**

**“NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 188 DEL CODIGO LABORAL EL CUAL VULNERA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO Y GARATIZADO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR Y EL CODIGO LABORAL”**

**AUTOR:**

**JOSE MAURICIO PINCHA PALLO**

**DIRECTOR:**

**DR. MAGS. MARIO ALFONSO GUERRERO GONZALEZ**

**LOJA- ECUADOR**

**2014**

PROYECTO DE TESIS  
PREVIO A OPTAR EL  
TITULO DE ABOGADO

## **1. TEMA:**

**“NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 188 DEL CODIGO LABORAL EL CUAL VULNERA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO Y GARATIZADO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR Y EL CODIGO LABORAL”**

## **2. PROBLEMÁTICA**

El motivo de mi investigación se da ya que en los últimos años se ha visto un fenómeno en cuanto a los despidos de los trabajadores tanto públicos como privados ya que en cada cambio de periodo electoral las autoridades se ven comprometidas con los que acompañaron en la campaña y sin motivo alguno causan la desocupación en la gran mayoría de trabajadores, de esta manera provocan la desocupación causando el desempleo y por lo tanto afectan a su familia. En cuanto a los trabajadores privados los empleadores abusan del poder y sin motivo alguno en algunos casos proceden a despedirles ya que en el Art 188 del código laboral se fija una indemnización muy baja. Y producto del desempleo se incrementa la delincuencia.

El monto de la indemnización que señala el Código del Trabajo 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. Lo cual considero que aquella indemnización es insuficiente por lo que un mes por cada año de servicio no solventa la economía de los hogares del trabajador, ocasionando inequidad en el desenvolvimiento socioeconómico de los familiares del obrero. Pero si la indemnización es mayor conlleva a incentivar económicamente al trabajador por el esfuerzo a sus labores, porque la salida no se debió de la voluntad del trabajador sino que es una voluntad unilateral del empleador, sin que exista motivo ni causa para proceder a su despido.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Una de las razones principales que tuve para realizar este tema, es que me doy cuenta que cuando hay cambio de autoridad, en los Gobiernos Autónomos Descentralizados como municipios y consejos provinciales, estas autoridades que inician un nuevo período sin ninguna justificación jurídica despiden a los trabajadores.

Conociendo que el despido Intempestivo es una forma unilateral de terminación de la relación laboral, no está definido en la ley ni mencionado en el artículo 169 del código de trabajo como causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo, sin embargo podemos definirlo como un acto unilateral e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato. De lo anotado podemos destacar que el trabajador es separado sin causa justa; o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno.

Muchas de las veces este patrono autoritario hace uso de este sistema de despido para colocar en sus puestos a las personas que le acompañaron en la campaña política y son muchas las personas que le piden ingresar a trabajar al municipio, a unos los puede colocar como jefes departamentales por que estos son de libre remoción, pero a otros trabajadores los despiden sin ninguna causa para estos efectos sería el despido intempestivo. Si por orden del empleador un trabajador fuese despedido sin establecerse ninguna de las causales que se establecen el art. 169, se tendrá esta orden como despido intempestivo, con lo cual el empleador se obliga a indemnizar al trabajador de acuerdo al tiempo de servicio art. 188 C.T

Sin embargo el pago de la indemnización por despido intempestivo, solo puede ser mejoradas por acuerdo entre ambas partes mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, como legalmente debería de establecerse en el Código de Trabajo, ya que de esta manera el empleador tendría todas las facilidades para cancelar según la voluntad propia de ellos mismos.

La reinserción laboral de la que hace mención el artículo en análisis, no establece las garantías necesarias para el trabajador, ya que al momento en que se realizó el despido de manera unilateral se ha causado un daño moral y económico familiar ya que del trabajo que realizaba mantenía su hogar, dentro de esto no menciona un resarcimiento a los daños causados sin justa causa antes de que se establezca la reinserción laboral que el despido ocasiono.

Los beneficios que se obtendrán de este trabajo de investigación son de mucha importancia debido a que si las autoridades o patronos se acogieran a la manera correcta de despedir a los trabajadores de los Gobiernos Provinciales y Municipales, tendrían un gran ahorro económico al no pagar las indemnizaciones por despido intempestivo.

En esta investigación con las demandas presentadas en el Juzgado Décimo Cuarto de lo Civil del Cantón Machala y con las encuestas realizadas a los trabajadores despedidos llegaré a ejecutar esta tarea de investigación.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio jurídico doctrinario y crítico sobre el despido intempestivo previsto en el Código de Trabajo, su consecuencia jurídica y reintegro laboral en la legislación laboral ecuatoriana.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Demostrar que el Despido Intempestivo previsto en el Código de Trabajo, vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.
- Establecer la necesidad de incorporar al Art.188 del Código del Trabajo, el derecho al reintegro laboral en torno a garantizar el trabajo pleno y estable en cada uno de los Gobiernos Municipales del País.

- Elaborar un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo a fin de incorporar el principio laboral del derecho a ser reintegrado como garantía a la estabilidad laboral establecido y garantizado en la Constitución de la República del Ecuador.

\* Establecer las consecuencias jurídicas y su vulneración de derechos que conlleva una escasa indemnización producto del despido intempestivo.

\* Proponer una reforma al Art 188 del Código del Trabajo respecto a establecer sanciones por el daño ocasionado al momento del despido y un periodo para el reintegro laboral bajo las mismas condiciones antes de realizarse el despido intempestivo.

### **4.3. HIPÓTESIS**

El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores establecidos en la constitución y en el código de trabajo en los Art. 326 del texto constitucional y Art. 4 del código del trabajo.

## **5. MARCO TEORICO**

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2.- Por acuerdo de las partes;
- 3.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

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

7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172;

8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y,

9.- Por desahucio.

Art. 170.- En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Art. 171.- obligación del cesionario y derecho del trabajador. - En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio, el cesionario o el comprador estarán obligados a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. Los trabajadores tendrán derecho a dar por terminados esos contratos o a exigir su cumplimiento.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1.- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.

2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.



3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante.

5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social, mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes.

2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52.

Art 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.-

No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1.- Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14

ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas.

2.- En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesada en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo.

3.- Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1o.

Art. 176.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquella no exceda de un año.

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperé su salud y quedé en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

Art. 177-- Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliera esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

Art. 178.- comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección Nacional Médico Social del I.E.S.S.

El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por Ej. Designado.

Si hubiere discrepancia, el Inspector del Trabajo decidirá el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

Art. 179.- indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

Art. 180.- Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14.- Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 14 podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

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 182.- Pago para el regreso del trabajador.- Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4o. del artículo 172.

Art 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez.

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 a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185, de este Código, si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

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

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

## **6. METODOLOGIA**

**Método Deductivo.-** En este trabajo de investigación utilizare este método de investigación ya que con las muestras buscaremos los resultados.

**Método Inductivo.-** Para realizar el trabajo de investigación también utilizare el método inductivo ya que con el podemos obtener las conclusiones generales.

**Método Análisis.-** En este trabajo utilizare este método para estudiar nuestro problema en forma individual.

**Método Síntesis.-** utilizare este método para reconstruir todo lo sucedido en nuestro problema.

## 7. CRONOGRAMA

Nº	Actividades	Tiempo	2014			2015	
			Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
1	Presentación del tema provisional		X				
2	Aprobación del tema		X				
3	Delimitación del campo de investigación		X				
4	Consulta bibliográfica		X	X			
5	Recopilación de información		X	X			
6	Desarrollo de las categorías de análisis		X	X			
7	Análisis de información		X	X			
8	Desarrollo de la investigación			X	X		
9	Presentación del proyecto					X	
10	Sustentación del proyecto						X

## 8. . PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

DESCRIPCIÓN	MONTO
Libros	150
Suministros de oficina	50
Internet	60
Empastados, anillados, fotocopia	30
Imprevistos	50
Movilización	200
<b>Total</b>	<b>530</b>

Los costos de la presente tesis jurídica ascienden a la suma de UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA DOLARES.

### FINANCIAMIENTO

Todos los datos que se generen en la presente investigación jurídica, serán financiados por recursos propios del postulante.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ [www.definicionlegal.com](http://www.definicionlegal.com)
- ❖ 2."Empleo." Microsoft® Encarta® 2008 [DVD]. Microsoft Corporation, 2007.
- ❖ Art. 23 de la Constitución Política del Estado Peruano.
- ❖ Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, 1984.
- ❖ Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pág. 424
- ❖ Código de Trabajo Ecuatoriano.
- ❖ Historia-de-la-filosofía/Filosofíacontemporánea/Marx.
- ❖ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.554.
- ❖ Diccionario jurídico Omeba, cdrom.
- ❖ Mayorga Rodriguez, julio: doctrina teoría y práctica en materia laboral, primera edición, ediciones carpol, cuenca – ecuador, 2008, pag.275.
- ❖ JURISPRUDENCIA DE CASACION GACETA JUDICIAL SERIE XVII NO 15.- Juicio Verbal Sumario de trabajo que siguió Teresa Georgina Espinosa Salazar contra La Hacienda Tabacalera “la Meca”. (Mayo – Agosto del 2004.)
- ❖ OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. Editorial Jurídica.- Cuarta Edición. Pág. 244.
- ❖ Samaniego castro, Víctor Hugo: derecho laboral, universidad nacional de Loja, 2003,
- ❖ IBIDEM, p. 36 .
- ❖ “Constitucion de la República del Ecuador”, aporte del ministerio de gobierno policía y cultos, 1era edición, año 2008.

## ANEXOS

### ENCUESTA

#### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

#### AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

#### CARRERA DE DERECHO

**Objetivo:** Determinar cuál es el criterio de los profesionales del derecho en torno al pago de indemnizaciones por despido intempestivo y reintegro laboral.

**Tema:** El despido intempestivo previsto en el Código de Trabajo, su consecuencia jurídica y reintegro laboral en los Gobiernos Cantonales del Ecuador.

**Autor:** Jose Mauricio Pincha Pallo

**Instrucciones:** Por favor conteste el cuestionario marcando con una **X** en donde crea necesario.

#### CUESTIONARIO

1.- ¿Sabe usted lo que es el despido?

Si ( )                      No ( )

2.- ¿Ha defendido casos por despido intempestivo en materia laboral?

Si ( )                      No ( )

3.- ¿En un juicio laboral es fácil probar un despido intempestivo?

Si ( )                      No ( )

4.- Considera que el despido intempestivo es:

Forma de terminar el contrato de trabajo. ( )



Daño o represalia que se le ocasiona al trabajador ( )

5.- ¿Considera que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente?

Si ( )                  No ( )

6.- ¿Cree que estas indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley?

Si ( )                  No ( )

7.- ¿Considera que el despido intempestivo a un trabajador atenta contra el buen vivir y la estabilidad laboral?

Si ( )                  No ( )

8.- ¿Considera que en el caso de existir un despido injustificado en contra del trabajador, se debería reformar al Código de Trabajo regulando el reintegro laboral.

Si ( )                  No ( )

9.- ¿Considera que es un derecho de las personas la estabilidad laboral en sus sitios de trabajo?

Si ( )                  No ( )

10.- ¿Apoyaría usted una reforma legal que asegure al trabajador despedido injustificadamente a que se reintegre al trabajo?

Si ( )                  No ( )

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN .....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACION.....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
DEDICATORIA.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS .....	VII
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. ABSTRACT .....	3
3. INTRODUCCIÓN .....	4
4. REVISION DE LITERATURA .....	6
4.1. MARCO CONCEPTUAL .....	6
4.1.1. Empleo.....	6
4.1.2. Empleador. ....	6
4.1.3. Trabajador. ....	7
4.1.4. Remuneración.....	8
4.1.5. Despido Intempestivo. ....	9
4.1.6. RESPONSABILIDAD CIVIL .....	10
4.1.7. DAÑO MORAL.....	11
4.1.8. DIGNIDAD .....	12
4.1.9. VULNERAR.....	14
4.1.10. DERECHOS.....	14
4.2. MARCO DOCTRINARIO .....	18
4.2.1. Origen del Derecho de los Trabajadores.....	18
4.2.2. Principios Peculiares del Derecho de Trabajo. ....	20

4.2.3.	Principio de Irrenunciabilidad.....	21
4.2.4.	Principio de obligatoriedad.....	22
4.2.5.	Estabilidad Laboral. ....	22
4.2.7.	Derecho a ser reintegrado a su lugar de trabajo.....	28
4.2.8.	SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR .....	32
4.3.	MARCO JURÍDICO .....	34
4.3.1.	Tratados Internacionales.....	34
4.3.2.	Constitución de la República del Ecuador.....	37
4.3.3.	CODIGO DE TRABAJO.....	38
4.4.	LEGISLACION COMPARADA.....	52
4.4.1.	LEGISLACION DE NICARAGUA.....	52
4.4.2.	LEGISLACION DE PANAMA.....	54
4.4.3.	LEGISLACION DE MÉXICO.....	57
4.4.4.	ANÁLISIS JURIDICO SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJADOR A SER REINTEGRADO A SU LUGAR DE TRABAJO. ....	59
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	64
5.1.	Métodos.....	64
5.2.	Técnicas.....	65
6.	RESULTADOS.....	66
6.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.....	66
7.	DISCUSION.....	81
7.1.	Verificación de Objetivos.....	81
7.1.1.	OBJETIVO GENERAL.....	81
7.1.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	81
7.2.	Contrastación de Hipótesis.....	81
7.3.	Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.....	82
8.	CONCLUSIONES .....	84

9.	RECOMENDACIONES .....	86
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA .....	87
10.	BIBLIOGRAFÍA .....	90
11.	ANEXOS PROYECTO DE TESIS .....	91
	ÍNDICE .....	106