



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“PROBLEMÁTICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO
FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE
TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL
EMPLEADOR”

TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO

AUTOR:

OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

DIRECTOR:

DR. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS

Loja – Ecuador
2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Sc. Marcelo Armando Costa Cevallos

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

CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado prolijamente el contenido y forma del presente trabajo de investigación jurídica presentado por el postulante: **OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA**, bajo el título "**PROBLEMÁTICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR**", por lo que la presente tesis cumple con las normas de graduación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, Febrero del 2015



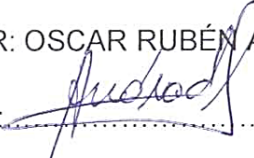
.....
Dr. Mg. Sc. Marcelo Armando Costa Cevallos
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA, 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: OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

FIRMA: 

CEDULA: 1703102002

FECHA: Loja, febrero del 2015

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

Yo, OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA declaro ser la autora de la tesis intitulada: **“PROBLEMÁTICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR”**, 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 11 días del mes de febrero del dos mil quince.

Firma:

Autor: OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

Cedula: 1703102002

Dirección: Luis larenas E 16- 164

Correo: oscarandrade2903@hotmail.com

Teléfono: 2601014 0984019623

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Augusto patricio Astudillo Ontaneda

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez

DEDICATORIA

Homenaje de gratitud para mis padres, y mi agradecimiento profundo para Margot, Paola, Oscar Iván y Nicolás, motivación profunda para mi superación.

Oscar

AGRADECIMIENTO

A mis distinguidos maestros, Director de Tesis y Director de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja por su abnegada labor en beneficio de los estudiantes y del progreso del País.

Oscar

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL

4.1.2. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL

4.1.3. CONCEPTO DE TRABAJO

4.1.4. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

4.1.5. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

4.1.6. EL ACUERDO DE VOLUNTAD

4.1.7. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES

4.1.8. LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN

4.1.9. LA REMUNERACIÓN

4.1.10. CONCEPTO DE EMPLEO

4.1.11. CONCEPTO DE TRABAJADOR

- 4.1.12. CONCEPTO DE EMPLEADOR
- 4.2. MARCO DOCTRINARIO
 - 4.2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.
 - 4.2.2. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN EL DERECHO DEL TRABAJO
 - 4.2.3. LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
 - 4.2.4. EL DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR
 - 4.2.5. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 4.2.6. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 4.2.7. DEFINICIÓN DE DESAHUCIO
 - 4.2.8. DESAHUCIO EN CONTRATOS A PLAZO FIJO
 - 4.2.9. DESAHUCIO EN CONTRATOS A TIEMPO INDEFINIDO
 - 4.2.10. CASO DE LIQUIDACION DE EMPRESAS
 - 4.2.11. CASOS EN QUE NO HACE FALTA EL DESAHUCIO
 - 4.2.12. PROCEDIMIENTO PARA EL DESAHUCIO
- 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
 - 4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO
 - 4.3.3. CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO
 - 4.3.4. LAS BONIFICACIONES POR DESAHUCIO EN EL CÓDIGO DEL
- 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
 - 4.4.1. LEGISLACIÓN MEXICANA
 - 4.4.2. LEGISLACIÓN COLOMBIANA
 - 4.4.3. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
 - 4.4.4. LEGISLACIÓN BOLIVIANA

5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. MATERIALES
 - 5.2. MÉTODOS
 - 5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS
 6. RESULTADOS
 - 6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS
 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación de Objetivos
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL
 8. CONCLUSIONES
 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROYECTO DE REFORMA LEGAL AL CÓDIGO DEL TRABAJO
 10. BIBLIOGRAFÍA
 11. ANEXOS
- PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
- ÍNDICE

1. TÍTULO

“PROBLEMÁTICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR”

2. RESUMEN

La problemática jurídica materia de la presente investigación se orienta al análisis legal del régimen laboral en el Ecuador, en lo atinente a una institución jurídica de singular importancia y trascendencia dentro de las relaciones obrero patronales como en efecto lo es el desahucio y su régimen de bonificaciones.

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33 reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. Desde este punto de vista, es importante señalar que el trabajo se constituye en la base esencial para el desarrollo personal del trabajador y por ende de su familia, incluso de la propia economía del Estado.

Ahora bien, la estabilidad laboral del trabajador en general cada vez se ha visto restringida, por diversas causas principalmente de índole política, económica, social, entre otras; esto ha hecho que constantemente diversos trabajadores queden en la desocupación, sin una actividad económica que les permita el derecho al buen vivir, recibiendo bonificaciones e indemnizaciones insignificantes ya sea por desahucio o por despido intempestivo, que en muchos de los casos ni siquiera las llegan a cobrar.

Ante esta situación, personalmente no estoy de acuerdo con la bonificación establecida por desahucio, por cuanto en la realidad este rubro resulta irrisorio y no constituye un beneficio económico a favor del trabajador por su tiempo de servicio, esto es fácil ver a diario en la Inspectoría del Trabajo, cuando los trabajadores que han terminado una relación laboral salen con pequeñas cantidad de dinero y no reflejan una verdadera compensación por sus servicios prestados, a esto se suma que en el sector privado especialmente los sueldos de los trabajadores generalmente están por los mínimos establecidos por la ley, por tal motivo es conveniente reformar el Código de Trabajo en cuanto a las causales de terminación del contrato de trabajo y sus indemnizaciones.

2.1. ABSTRACT

The legal issues regarding this investigation is aimed at legal analysis of the labor regime in Ecuador, as it pertains to a legal institution of singular importance and significance within the employer-employee relationship as indeed it is the eviction and bonus scheme .

The Constitution of the Republic of Ecuador, in Article 33 recognizes the work as a right and a social duty, a source of personal fulfillment and economic base. From this point of view, it is important to note that the work constitutes the essential basis for personal development of the employee and therefore his family, even of the state's economy.

However, the job security of workers in general has been increasingly restricted, either by various causes of political, economic, social, among others; this has led many workers to stay constantly in unemployment and an economic activity without allowing them the right to good living; and receiving compensation bonuses and insignificant either by eviction or wrongful dismissal, which in many cases do not even come to collect.

In this situation, personally I disagree with the bonus established by eviction, because analyzing in reality this area the same it is ridiculous and does not constitute an economic benefit for the employee for their service, it is easy to see daily in the Labour Inspectorate, when workers who have completed an employment relationship out with small amount of money and do not reflect a true compensation for their service rendered to this is that in the private sector especially the salaries of workers are generally by the minimum set by law for that reason be a reform of the Labour Code regarding the termination of the employment agreement and Rewards.

3. INTRODUCCIÓN

La investigación jurídica intitulada **“PROBLEMÁTICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR”**, constituye un requisito de carácter obligatorio que exige la Universidad Nacional de Loja y su Modalidad de Estudios a Distancia (MED) previo a obtener el título de abogado

La problemática determinada gira en torno del régimen jurídico laboral en el Ecuador, particularmente en lo referente a la problemática derivada del desahucio como forma de terminación de la relación de trabajo y a su régimen de bonificaciones; las singularidades y elementos del problema amerita su revisión y diagnóstico, por lo que corresponde emprender en el análisis en forma crítica para establecer la necesidad de garantizar los derechos del trabajador en el Ecuador.

Dentro de la revisión de la literatura se realiza una importante síntesis de conceptos sobre el derecho social, el derecho laboral, el empleo, el trabajador y el empleador, se analiza el concepto de la figura del contrato individual de trabajo, de tal manera que se incurre en este análisis para determinar la esfera o el ámbito de acción del servidor y lógicamente los elementos que caracterizan la problemática.

Dentro del marco doctrinario se revisan definiciones y referencias de autores, tratadistas y estudiosos del derecho laboral en relación a la temática, es decir se examinan criterios calificados sobre los antecedentes del derecho laboral en el Ecuador, los principios del derecho del trabajo, se analiza la intangibilidad de los derechos del trabajador y la noción sobre el desahucio como causal de terminación de la relación de trabajo.

Dentro de la estructura de la tesis se hace constar el marco jurídico, en este punto se citan todas las referencias constitucionales, legales y reglamentarias, así como la normativa conexas en relación al desahucio en materia laboral, enfatizando en el régimen jurídico del derecho social, así se examinarán importantes referencias tomadas de la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo para delimitar las condiciones y naturaleza de la institución jurídica en referencia;

En lo referente a materiales y métodos utilizados para la ejecución del informe final, siendo que la investigación jurídica por su naturaleza se ha sustentado en el método científico a través de los procedimientos de análisis y de síntesis; así mismo se utilizó el método deductivo para acercar el conocimiento de lo general a lo particular;

Conforme a la metodología del desarrollo de la tesis y en relación a los lineamientos y directrices académicas para este tipo de trabajos, se da paso a los resultados que se circunscriben al desarrollo de encuestas a profesionales

del derecho, con estos insumos se dio paso a la discusión, fase en la que se han verificado los objetivos planteados y contrastado la hipótesis, proceso metodológico con la que procedí a fundamentar la propuesta jurídica para la reforma legal.

Finalmente hago una exposición de las conclusiones y recomendaciones que constituyen la síntesis del trabajo de investigación a las cuales llegué luego del acopio de información científica e investigación de campo, lo cual me permitió plantear sobre la base de lo investigado mi propuesta de reforma jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Resulta importante previo a introducirnos al estudio y análisis del tema propuesto en relación a la problemática jurídica del desahucio como forma de terminación del contrato de trabajo y las bonificaciones por parte del empleador, revisar algunas nociones conceptuales transversales a nuestra temática, de hecho no se puede omitir el referirnos al concepto de derecho social, derecho laboral, contrato individual de trabajo, empleo, entre otras figuras que nos acercarán a la comprensión temática del problema; de tal forma que a continuación se proponen algunas importantes definiciones:

4.1.1. CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL

Para tratar de definir el Derecho Social, debemos partir por entender al Derecho en su más amplio significado, en términos generales, como el conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, según lo manejan los más grandes tratadistas. Dado que el derecho es una disciplina de opinión, podremos encontrar que habrán tantas definiciones como autores, desde los que intervinieron en la antigua Roma, hasta los que a lo largo de los siglos se han dedicado a pretender escudriñar dentro del concepto de ciencia y luego ubicar al Derecho.

Una vez que damos por cierta una definición de Derecho, que en modo alguno pretende ser la única, podemos pasar a tratar de definir las ramas del derecho,

entendiendo a estas como las vertientes en que se ha venido dividiendo el derecho desde el principio de la humanidad.

Se han manejado, principalmente, dos grandes ramas: el Derecho Público y el Derecho Privado, siendo el primero aquél que existe cuando el Estado interviene en su carácter de autoridad, con facultades coercitivas y el segundo, cuando las relaciones jurídicas se dan entre particulares, es decir, entre partes. De igual modo, el Derecho Social, se ha dividido en Derecho Penal y Derecho Civil. Del primero, podemos decir que se han incorporado disciplinas que en un momento le fueron ajenas, como la medicina legal, pues cada vez se han descubierto nuevas técnicas que sirven de auxiliares a la cuestión penal.

En cambio, el Derecho Civil se ha ido dividiendo día a día, en diversas ramas del derecho, como el mercantil, el derecho del trabajo, el derecho administrativo, en suma, todas y cada una de las disciplinas jurídicas que han madurado y que se pueden considerar como ciencias autónomas, ajenas al derecho civil y su estrecho campo.

En cuanto al Derecho Social no podía ser la excepción, desde hace algún tiempo el derecho civil dejó de ser un saco lo suficientemente grande como para albergar los conflictos que en materia de trabajo, agraria y de seguridad social se han presentado, precisamente a raíz de los cambios en los estilos y formas de vida.

El Derecho es dinámico, cambiante, se va adecuando a los requerimientos de la sociedad, pues no podemos exigir a la sociedad que deba adecuarse a los cambios que el derecho propone. Primero se dan las realidades y después, como consecuencia lógica, aparecen los cambios en el derecho.

Ahora bien, al Derecho Social habrá que definirlo como la rama del Derecho Público que se encarga de ordenar, sistematizar, tutelar, proteger y corregir todo tipo de desigualdades entre las clases sociales, es decir, busca la protección del campesino, del obrero y como fin último, protege a todos los individuos contra los avatares de la vida, mediante los mecanismos que el propio Estado habrá de procurar. Entonces, el derecho social comprende lo que conocemos como derecho laboral y el derecho a la Seguridad Social.

José Manuel Gómez Porchini respecto del fundamento del Derecho Social manifiesta:

“García Oviedo justifica el nombre de derecho social, porque surge del problema social, es engendrado por la lucha de clases; es por tanto social el contenido del problema y debe ser por eso social el derecho que trata de resolverlo.”¹

Rodríguez Cárdenas refiere que el derecho social es:

¹ GOMEZ PORCHINI José, Fuente: www.elporvenir.com

“el conjunto de normas, teorías y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole”²

Muchos otros autores lo definen como un conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social, a través de la intervención del Estado en la economía nacional, del mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrute de la libertad y el progreso general del pueblo.

Así mismo otras consideraciones de esta rama jurídica, se basan en que todo Derecho, por ser de la sociedad y para la sociedad, es social. Además, todo ordenamiento jurídico que tiende a proteger al débil frente al fuerte, y que trata de restablecer la normalidad jurídica mediante la justicia, es social.

Con respecto al Derecho Social el Dr. Gustavo Radbruch afirma:

“a diferencia del Derecho Individual que parte del concepto abstracto de que los hombres son iguales, este Derecho trata de nivelar desigualdades, ergo, la igualdad no es un punto de partida, sino la meta a lograr por el Derecho Social; lo que trae como consecuencia que las relaciones económicas no queden sueltas al libre juego de las partes, sino que detrás de cada relación jurídica se encuentre presente la colectividad.”³

² CABANELLAS Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, Tomo III, Editorial HELIESTA, 1997, 25ª Edición, Buenos Aires – Argentina, Pág. 181.

³ RADBRUCH, Gustavo. 2011

4.1.2. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL

Dentro de la clasificación general del derecho, el derecho laboral es una rama del derecho público que se traduce en un conjunto de principios, normas y procedimientos orientados a regular las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores que se suscitan en las diferentes modalidades y condiciones de trabajo.

Para profundizar en la naturaleza de esta importante área del derecho me permito referenciar al tratadista Martín García quien considera sobre el Derecho del Trabajo lo siguiente:

“Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios, trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.

Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual al referirse al derecho del trabajo sostiene que:

"Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."

Mario de la Cueva manifiesta:

“El derecho individual de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular la prestación individual de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”

De las definiciones que anteceden se puede decir que el derecho del trabajo es un conjunto de principios, instituciones y normas dirigidas a equilibrar la justicia social dentro de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo y de esto con el Estado, esta surge como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros en este caso a las partes laborales.

Para el ilustre catedrático español Pérez Botija, el Derecho Laboral es:

“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.

Por su parte, el maestro mexicano Trueba Urbina define el Derecho Laboral como:

“El 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: Socializar la vida humana.”

Y para el célebre maestro universitario doctor Rafael Caldera, el Derecho Laboral es:

“El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.” 4

Ante los conceptos vertidos, debo indicar que todas estas definiciones son válidas y las mismas coinciden en que el derecho laboral como tal es el encargado de regular las relaciones entre empresarios y sus trabajadores, conforme lo indica el español Pérez Botija.

Trueba Urbina, autor mexicano nos da una definición más práctica al señalarnos que el derecho laboral:

4 MAYORGA RODRIGUEZ, Julio, Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral, pág. 5. Año 2008

“es el conjunto de principios, normas e instituciones que velan por los derechos de los trabajadores y sus relaciones”;

4.1.3. CONCEPTO DE TRABAJO

Siguiendo con el desarrollo de la presente investigación voy a referirme al concepto de trabajo, figura trascendental dentro de la problemática a tratarse; sobre el trabajo podemos afirmar algunas consideraciones, por ejemplo mencionar que todas las culturas situadas a lo largo y ancho del planeta han subsistido gracias a los beneficios que de esta función han obtenido.

Esta subsistencia no ha sido sólo en el nivel físico o material, sino que gracias a esta actividad que es el trabajo también han logrado mantenerse vigentes en cuanto cultura y civilización.

La palabra trabajo proviene del vocablo latino *“Tripalium que significa, tres palos”* es un vocablo del bajo latín del siglo VI de nuestra era, época en la cual los reos eran atados al tripalium, una especie de cepo formado por tres maderos cruzados donde quedaban inmovilizados mientras se les azotaba. De tripalium derivó inicialmente tripaliare „torturar” y, posteriormente, trebajo „esfuerzo”, „sufrimiento”, „sacrificio”. Trebajo evolucionó hacia trabajo, vinculándose poco a poco con la idea de labor.”⁵

5 DICCIONARIO JURIDICO CONSULTOR MAGNO, Definición de Desahucio, pág. 215. Año 2010

Además es un término genérico que califica diversas acciones que es ejercida por las personas tales como trabajo intelectual, remunerado, etc.

Manuel Osorio, define al Trabajo como “toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición al capital”⁶

4.1.4. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Se ha manifestado que una institución central dentro de las relaciones obrero-patronales es la del contrato individual de trabajo y de donde precisamente se generan conflictos jurídicos de orden laboral, por lo que es necesario revisar los criterios de los distintos autores que han proporcionado importantes conceptos y definiciones, entre ellos los siguientes:

El Dr. Francisco Orellana en su obra sobre el “Contrato Individual de Trabajo” manifiesta: *“Es la institución central del derecho del trabajo, es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador”*.

Marcelo Robalino sostiene que: *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos*

⁶ OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. vigésima tercera edición. Buenos Aires- Argentina. Pág.983

y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”⁷

Para el grupo jurídico LEX el contrato de trabajo *“Es el vínculo existente entre una persona que preste sus servicios lícitos y personales para otra u otras personas bajo su dependencia, percibiendo una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*

Por su parte la autora Pidal Mendel referenciado a Guillermo Ochoa, en pocas palabras nos describe toda una realidad, al decir que, el contrato individual de trabajo *“es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo dependencia y remuneración”*

En la Enciclopedia libre del conocimiento WIKIPEDIA también encontramos la siguiente definición:

“Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Se distingue del contrato colectivo de trabajo.”

El tratadista y maestro laboral mexicano Luis Mario de la Cueva sostiene que:

⁷ www.derechoecuador.com.

“Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa” 8

El profesor Ernesto Krotoschin afirma:

“el contrato de trabajo es una subespecie de la locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente”9

Así mismo el autor venezolano Rafael Caldera define al Contrato de Trabajo como aquel *“Mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración”*. 10

Para Francisco de Ferrari el contrato individual de trabajo es:

“Aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.”11

Para el autor español Carlos García Oviedo el contrato de trabajo:

8 DE LA CUEVA, Luis Mario: Citado por Guerrero Figueroa, Guillermo: “Introducción al Derecho al Trabajo”, Bogotá – Colombia, 1992, Pág. 291

9 KROTOSCHIN, Ernesto: “Instituciones de Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, 1947, T.I, Págs. 171 y 172.

10 CALDERA, Rafael: Derecho del trabajo”, Segunda Edición, Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 1960, Pág. 71.

11 DE FERRARI, Francisco: “Derecho del Trabajo” Segunda Edición, Vol. II, Buenos Aires, Ediciones De Palma, 1969, Pág. 73.

“Es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para con otra por tiempo fijo o sin fijación del tiempo mediante una remuneración, llamada salario.”¹²

De las definiciones que anteceden podemos concluir que el contrato individual de trabajo es un convenio en razón de que opera las voluntades de dos partes, el obrero y el patrono, con el objeto de entablar una relación laboral que consiste en la prestación de un servicio que como hemos visto puede consistir en la ejecución de una obra material o intelectual, por un plazo estipulado, bajo una condición que es la subordinación o dependencia y con el derecho de percibir una remuneración.

4.1.5. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Una vez revisado el concepto del contrato individual de trabajo, es importante analizar los elementos que deben confluír para que se configure una relación de trabajo y que en la mayoría de conceptos han sido considerados como parte fundamental de la relación contractual, estos son: el convenio, la prestación de servicios, la dependencia y la remuneración.

¹² GARCÍA OVIEDO, Carlos: “Derecho Social”, Madrid, 1948, Pág. 105.

4.1.6. EL ACUERDO DE VOLUNTAD

El acuerdo de voluntades presupone que el trabajador y el empleador han convenido libre y voluntariamente en iniciar una relación de trabajo, es decir se configura un convenio de tipo laboral; el consentimiento viene a ser la manifestación de la voluntad de las partes de querer contratar. Es necesario que no haya vicios del consentimiento, es decir, que el consentimiento no se haya prestado con engaño, intimidación, violencia o fraude.

Entonces, para que se perfeccionen la relación contractual deben encontrarse presentes la voluntad y el consentimiento de las partes sobre lo que va a ser objeto de la contratación, Según Guillermo Ochoa, *“para alcanzar validez jurídica, el acuerdo o convenio de las partes no deberá apartarse del ámbito delimitado por la ley”*¹³

El tratadista Jorge López sostiene:

*“la autonomía de la voluntad es una doctrina de filosofía jurídica según la cual toda obligación reposa esencialmente sobre la voluntad de las partes. Esta es, a la vez, la fuente y medida de los derechos y de las obligaciones que el contrato produce.”*¹⁴

13 OCHOA, Guillermo. 1996 pág. 17

14 LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge. Los contratos. Parte general. 2ª edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1998. Tomo I. Pág. 233.

4.1.7. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES

Podemos inferir también que en la relación de trabajo opera un objeto y una causa, el primero tiene relación con lo que cada una de las partes se compromete a cumplir, el trabajador a prestar el servicio o a ejecutar la obra y por otra el empleador a cancelar la remuneración pactada;

El objeto entonces deber ser lícito, legítimo, permitido por la ley y la costumbre; así mismo, debemos entender que en la relación de trabajo interviene la causa, es decir la razón por la que se realiza el contrato, esto es, el intercambio de trabajo por salario.

Según el laboralista Lizama al referirse al objeto dentro del contrato de trabajo, manifiesta:

“el objeto de los contratos de trabajo son los servicios personales que presta el trabajador y la remuneración que paga por ellos el empleador³⁹. Thayer y Novoa se inclinan por sostener que el objeto del contrato de trabajo es “la propia realización laboral remunerada, bajo las condiciones y características que la configuran, pues ella representa el interés que han tenido los contratantes para celebrar el negocio jurídico”.¹⁵

¹⁵ Thayer, W. y Novoa, P. (2008). *Op. cit.* Pág. 102.

El mismo tratadista en consideración a la causa que también debe reflejarse en el contrato de trabajo, dice:

*“la causa en el contrato de trabajo es siempre la misma: la remuneración, para el trabajador; y para el empleador, la prestación de servicios. Es decir, las obligaciones recíprocas de los contratantes. A continuación, da un ejemplo de una posible causa ilícita en las relaciones laborales: un contrato de trabajo puede anularse por ilicitud de la causa si un trabajador se emplea en una empresa con el único objeto de acceder a secretos industriales de su empleador, para luego utilizarlos en su propio beneficio.”*¹⁶

Es necesario que la prestación de servicios o la realización de actividades que el trabajador deba efectuar este dentro de la ley y las buenas costumbres; no existe contrato laboral cuando este se acuerda para el cometimiento de ilícitos.

Según el abogado chileno Paulo Montt y en referencia a la prestación de servicios lícitos, *“este derecho involucra un aspecto activo para su titular, consistente en la posibilidad de desarrollar una actividad lucrativa lícita; al mismo tiempo, contiene la prohibición –aspecto negativo– tanto para cualquier persona como para el Estado de prohibir o entorpecer el desarrollo de dicha actividad”*¹⁷

¹⁶ Lizama, L. *Op. cit.* Pág. 23. En el mismo sentido ver también Thayer, W. y Novoa, P. (2008). *Op. cit.* Pág. 105.

¹⁷ Montt Rettig, Paulo. *Validez de las cláusulas contractuales de no competir.* Revista de Derecho Económico. Nº 75: Pág. 63. Santiago de Chile. 2010

En relación a la prestación de servicios lícitos el tratadista Irureta también opina lo siguiente:

“el constituyente privilegió la libertad de desarrollar cualquier actividad económica, con solo dos limitaciones: que sea lícita –no contraria a la moral, orden público o seguridad nacional– y que se someta a las normas legales que la regulan. Agrega: “el derecho a desarrollar cualquier actividad económica es una garantía que está íntimamente ligada a la libertad de trabajo, que no la excluye, sino que la complementa”¹⁸

Adicionalmente hay que manifestar que la otra característica de los servicios que presta el trabajador es que deben ser prestados en forma personal; se entiende que la actividad laboral convenida no puede ser desempeñada por otra persona que no sea la que se obligó, es decir el trabajador;

Por consiguiente la ejecución de la obra o el servicio a prestarse y que es materia del acuerdo de voluntades, no puede ser ejecutado por una tercera persona en nombre y representación del trabajador; sin embargo, esta regla general admite una excepción, pues la misma normativa laboral permite ocasionalmente que la actividad laboral sea prestada bajo la figura del reemplazo de personal como sucede a través de los contratos de trabajo eventuales, por causa de los

18 97 Irureta, P. (1992) *Op. cit.* Pág. 501.

trabajadores que se encuentren con licencia por enfermedad, vacaciones o maternidad.

4.1.8. LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN

Otro elemento que opera dentro de la relación de trabajo es la dependencia o subordinación, se trata de una condición indispensable dentro de la relación, un vínculo de carácter jurídico y económico también; el trabajador debe someterse legal y éticamente a las instrucciones, disposiciones y demás mandatos del patrono para el eficaz desarrollo y cumplimiento del trabajo materia del contrato.

José Ugarte, parafraseando a otros tratadistas respecto de la subordinación manifiesta:

“Así, en unos casos la subordinación es la sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización técnico productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador” (Machiavello, 1986:74), o también corresponde a la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo (Thayer, 1999:45), hasta entender simplemente que es estar bajo las órdenes del empleador”(Gaete, 1949:10).

En rigor, como se ha señalado acertadamente en otras experiencias, el resultado de esta ceremonia de conceptos es que las definiciones doctrinales de la

subordinación han venido operándose, en efecto, a través del expediente de convertir un indicio de subordinación en rasgo caracterizante de la misma” (Pérez de los Cobos, 1993: 43).”¹⁹

La subordinación jurídica consiste en la facultad que tiene el patrón de ordenar por sí o por conducto de su representante al trabajador que realice su trabajo en los términos de la contratación y el trabajador tiene la obligación de obedecer al patrón o su representante.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas: la dependencia o subordinación:

“es un estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que ocasiona la potestad del empleador o empresario para dirigir su actividad, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.

4.1.9. LA REMUNERACIÓN

La remuneración aparece dentro del escenario de la relación contractual como el elemento principal, el más importante, pues hay que analizar que además de poder prestar un servicio, y poder fortalecer un perfil profesional a través del trabajo, es finalmente el pago de este estipendio el que le permite al individuo satisfacer las necesidades personales y familiares.

¹⁹ UGARTE CATALDO, José Luís. La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. Gaceta Laboral versión impresa ISSN 1315-8597

Para conocer algunos criterios proporcionados respecto de la remuneración me permito citar a los autores Thayer y Novoa quienes sostienen que:

“La remuneración –entendida como retribución de los servicios que presta el trabajador– no es pura y simplemente equivalente, sino que tendría una ‘equivalencia matizada’. Fundamentan su postura en que, si bien el aporte del trabajador a la empresa es el principal factor que incide en la determinación de la remuneración, no es el único; también deberá considerarse la suficiencia de la remuneración para atender las necesidades del dependiente y su familia, la situación de la empresa y las exigencias del bien común.”²⁰

Gabriela Lanata refiere:

“para el empleador, el pago de la remuneración constituye un esfuerzo solo pecuniario, mientras que el trabajador aporta un esfuerzo personal”²¹

“La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem.”²²

²⁰ Thayer, W. y Novoa, P. (2008). *Op. cit.* Pág 59.

²¹ Lanata Fuenzalida, Gabriela. Contrato individual de trabajo. 3ª edición. Legal Publishing. Santiago de Chile, 2009. Pág. 92.

²² <http://definicion.de/remuneracion/#ixzz31SyW8j9A>

La remuneración es una retribución económica que percibe el trabajador por la prestación de fuerza laboral, incluyendo en ella cualquier denominación, es un término genérico para definir toda clase de ingreso que percibe el trabajador, ya sea salario o sueldo; este estipendio es el que posibilita la supervivencia y estabilidad del trabajador.

De mi investigación puedo referir que etimológicamente la palabra salario proviene de salarium «sal», antiguamente a los que trabajaban en las «minas de sal, se les pagaba con sal», es decir en especie de lo que producían. Mientras que la palabra sueldo procede de la dicción «soldado» que era la paga que recibía la persona que se consagraba al servicio de las armas.

El salario según Pérez Botija es:

“la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional, para que el obrero tenga derecho al salario basta que el trabajador ponga a disposición de la empresa su fuerza de trabajo, su capacidad productiva.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de la venta de su fuerza de trabajo en favor de un empleador, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador percibe por sus servicios y obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especie como retribución inmediata y directa de su labor, sino también por las indemnizaciones a las que tenga derecho.

Es de acotar que en nuestro ordenamiento jurídico, el sueldo lo perciben los servidores públicos y puede ser pagado a fin de mes o por quincena, mientras que el salario es el estipendio que percibe el obrero calificado como tal por el Ministerio de Relaciones Laborales en virtud de la naturaleza de las actividades que presta, siendo que este puede ser pagado mensualmente, sin embargo en la contratación informal se puede pagar semanalmente, incluso diariamente cuando se trata del trabajo a jornal.

Como conclusión puedo agregar que la doctrina es precisa al señalar que para que se configure una relación de trabajo legítima deben concurrir principalmente estos elementos esenciales, la prestación de servicios, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, y la remuneración.

4.1.10. CONCEPTO DE EMPLEO

La palabra empleo tiene dos grandes significados. Por un lado, hacer referencia a la acción y efecto de emplear. Este verbo significa ocupar a alguien (encargándole un negocio o puesto), gastar dinero en una compra o, simplemente usar algo.

Por otra parte, el término empleo se utiliza para nombrar una ocupación u oficio.

En ese sentido, se lo suele utilizar como sinónimo de trabajo. Durante miles de años, la forma predominante en la relación de las personas a través del trabajo fue la esclavitud. Se trataba de una relación de propiedad, donde el trabajador era un esclavo propiedad de su amo. El propietario podía utilizar al esclavo o venderlo por su sola voluntad y, por supuesto, apropiarse del fruto de su trabajo.

“A partir del siglo XIX, la esclavitud deja de ser la forma dominante de empleo, en un proceso relacionado con el avance del sindicalismo y de la democracia. En la actualidad, la forma de empleo dominante es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el precio por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo).

Otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia (cuentapropista o autoempleo) y el trabajo informal en relación de dependencia.”²³

Podemos decir también que el término Empleo, es la utilización de un individuo por personas o instituciones para obtener su trabajo a cambio de un salario u otro tipo de pago. Esto se diferencia, por ejemplo, de la servidumbre o de la

²³ Consultado en: www.definicionlegal.com

esclavitud, casos en los que el empleo no se ofrece en condiciones de libertad a cambio de un pago, y que tampoco implican un coste para el empresario. En economía, el término empleo también hace referencia a otros factores de producción, como la tierra y el capital, pero en el sentido corriente se refiere a la utilización de trabajadores asalariados.

4.1.11. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Las partes en el contrato de trabajo, conforme su misma definición son el empleador y el trabajador, y éste a su vez puede ser empleado un obrero. Al tratarse de los trabajadores tenemos que preguntarnos qué es lo que los caracteriza. Cuándo podemos hablar de que una persona es "trabajadora".

Se ha discutido, especialmente en la doctrina mexicana, si lo que caracteriza al trabajador es la pertenencia a la "clase trabajadora" por existencia de una relación de trabajo.

El determinar si alguien es sujeto el contrato de trabajo en calidad trabajador, no puede quedar definido por un concepto tan general, y que pertenecen más bien a la sociología que al derecho, como es el de "clase trabajadora". Además este mismo concepto ha variado y se ha ampliado, habiéndose limitado anteriormente de manera especial a los obreros manuales, a los proletarios, para extenderse paulatinamente a otras categorías de trabajadores, inclusive intelectuales. El concepto surge originalmente de la doctrina del materialismo histórico.

“La clase obrera (que es el término original) está constituida por el grupo social de los obreros, cuyas condiciones de vida son por definición análogas y que ha tomado conciencia de su situación y de su rol propio en la sociedad, constituyendo una fuerza capaz de hacer valer sus derechos.”

Para la aplicabilidad de las normas del derecho laboral, se entiende en general por trabajador a la persona que en la relación de trabajo presta sus servicios en subordinación a otra. Al trabajador asalariado Hueck y Nipperdey lo definen como aquella persona que en virtud de un contrato de derecho privado o una relación jurídica equivalente, está obligado al trabajo en servicio de otro.

Hay por lo tanto varios elementos en esta definición: la obligación de prestar un servicio a otro (el empleador); la existencia de un contrato de derecho privado, elemento que encontramos también en la doctrina francesa, y que se toma como criterio para distinguir a los trabajadores sujetos a la legislación laboral, de los servidores públicos sujetos a otras normas; y las subordinación en el trabajo.

En cuanto al segundo elemento nos remitimos a lo dicho en la parte introductoria sobre la naturaleza del derecho del trabajo, por lo que no podríamos hablar con propiedad de un contrato de derecho privado, ya que entendemos como tal al que se realiza para la prestación de servicios, según el derecho común.

El concepto de nuestro Código del Trabajo, estaría de acuerdo con esta doctrina común sobre lo que es el trabajador: "la persona que se obliga a la prestación

del servicio o a la ejecución de la obra, se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero." (Artículo 9).

Dada la ubicación de este concepto, viene inmediatamente el de contrato individual de trabajo, contenido en el artículo 8, ahí se diferencia claramente a la prestación de los servicios lícitos y personales de que habla dicho artículo. Por lo tanto, dada esta característica, de ser "personales", no podemos entender cómo trabajadores sino a personas naturales.

Sin embargo la dificultad planteada inicialmente subsiste por la introducción, en nuestra misma legislación social, del término trabajador autónomo, que por otra parte corresponde a una realidad nuestra y latinoamericana.

El mismo Código del Trabajo legisla en el Capítulo III del Título III sobre los artesanos que pueden ser maestros de taller o artesanos autónomos (artículo 282). El contrato con el artesano se reputa contrato de trabajo en lo concerniente a la jurisdicción y procedimiento (artículo 291).

“Por otra parte la legislación del Seguro Social obligatorio incorpora en su régimen a varias categorías de trabajadores autónomos: artesanos, profesionales en libre ejercicio, campesinos, el clero secular.”²⁴

24 CODIFICACIÓN DE LA LEY DE SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO, Art. 37.

El trabajador puede ser empleado u obrero. Tenemos varios criterios que diferencian entre estas dos categorías de trabajadores. El límite es difícil establecer ya que el origen de la diferenciación es más bien relativa al status social y ciertos beneficios del que gozaban anteriormente sólo los empleados, en materia de remuneración y descanso que han pasado a ser también de los obreros, por lo que la distinción es cada vez más irrelevante en las distintas legislaciones que tienden a unificar las condiciones de obrero y empleado.

Así ha sucedido también con la nuestra, como es el caso, por ejemplo, el derecho a 15 días de vacaciones para los empleados privados, derecho que se hizo extensivo por decreto el 9 de agosto de 1944, a los obreros.

Entre los criterios de distinción entre obrero y empleado nuestro Código retiene los que se refieren a la forma de remuneración y a la calidad del trabajo; así el artículo 79 dice: “salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo y sueldo la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado; el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo por meses, sin suprimir los días no laborables”; y el artículo 83 “el plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos no mayor de un mes”. Esta distinción tiene efecto en cuanto al total de la remuneración, que en el caso de haberse estipulado por días, puede variar con el número de días del mes y de acuerdo a las eventuales faltas del trabajador que podrían hacerle perder la remuneración del sábado y del domingo.

El otro criterio es el saber si el trabajo es predominantemente intelectual o material. Y decimos predominantemente, ya que no hay trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente material. Así el artículo 302 dice que: *"empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a una empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales."*

El concepto de quien sea trabajador es de primordial importancia para nuestra disciplina, por cuanto el ordenamiento jurídico laboral, surgió precisamente para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores asalariados.

En un sentido general, trabajador es toda persona, que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico. Sin embargo el concepto jurídico - laboral de trabajador es mucho más restrictivo y específico. Este concepto de trabajador, que es el que nos interesa, viene dado por el propio estatuto de los trabajadores, al explicar la noción de contrato de trabajo, que hemos visto. Es trabajador la persona física que " voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y decisión de otra persona, física o jurídica, denominada en creador o empresarios".

Las definiciones doctrinales coinciden básicamente con el concepto de derecho positivo. Así podemos decir, que son trabajadores, las personas que libremente,

y, en virtud de un contrato, prestan a otras, con carácter profesional, servicios a cambio de un salario.

El término trabajador, es normalmente utilizado en la actualidad para referirse a esa parte de la relación laboral frente al de obrero u operario. Sólo la persona física, natural o individual puede ser sujeto del contrato de trabajo, en calidad de trabajador, ya que hemos afirmado el carácter personal de la prestación objeto del contrato de trabajo, como algo que define la especialidad del contrato de trabajo, frente a otra clase de contratos y su naturaleza de contrato "sui generis", al ser inseparables la prestación (trabajo) de la persona que lo ejecuta (trabajador).

Podemos decir, que para este concepto de trabajador, es indiferente la distinción, más artificial que real, entre trabajadores manuales e intelectuales, que durante mucho tiempo, ha llegado a definir la legislación laboral, que reducía su protección a los trabajadores manuales.

4.1.12. CONCEPTO DE EMPLEADOR

El empleador o patrono es la persona natural o jurídica para quien se presta aquel servicio lícito o personal o para quien se ejecuta la obra; se trata de una de las partes que interviene en la relación laboral y quien se obliga en razón del acuerdo de voluntades a cumplir con obligaciones legales de carácter patronal y a respetar los derechos de sus trabajadores.

Se presentan a continuación algunos conceptos:

“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.”²⁵

Hueck y Nipperdey dicen que es "el que ocupa a otro como trabajador", no importa si es persona natural o jurídica; de derecho privado o derecho público, si es propietario de un establecimiento o empresa o no lo es. El que el concepto de empleador se determine por el trabajador corresponde al hecho de que " el derecho del trabajo se ha desarrollado, como derecho especial, en vista al trabajador".

Para Manuel Alonso García el Empleador es:

“toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyo los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación; empleador, patrono o patrón, como se dice en el lenguaje laboral mexicano, es la persona que emplea al trabajador; o la empresa, negociación o centro de trabajo integrado por varias personas físicas, que emplea los servicios del trabajador.

25 Consultado en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>

En las empresas, negociaciones o centros de trabajo, los directores, gerentes o administradores son considerados representantes de los patronos y, por tanto, los actos relacionados con la prestación de servicios por parte de los trabajadores, obligan a estos últimos como si hubiesen sido dictados por los patronos.”²⁶

Podemos discernir entonces que el empleador o patrono es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de los trabajadores, que paralelamente les proporciona un trabajo dentro de su negocio o empresa a través de un documento legal llamado contrato, en plena observancia del marco legal existente en relación al cumplimiento de sus obligaciones patronales.

Se han empleado también los términos "dador de trabajo", "dador de empleo", que puede ser una traducción muy literal del vocablo alemán "Arbeitgeber"; "empresario" de tradición en el derecho español; "patrón", "principal".

Podemos afirmar, que el empresario o empleador, es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario. Ambos, empresario y trabajador,

²⁶ BARAJAS MONTESDEOCA, Santiago. Derechos del Trabajador Asalariado, UNAM. Pág. 8

representan dos centros de interés distintos que se corresponden mutuamente, intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato.

Empresarios, serán todas las personas físicas y jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

El concepto de empresario u empleador en el orden laboral es muy distinto, como vemos, el utilizado en otros órdenes, como puede ser las esferas mercantil o económica. Pero el empresario, al mismo tiempo que es sujeto del contrato de trabajo, acreedor de la prestación laboral, es también el titular de la empresa, ya sea a título de propietario, arrendatario, usufructuario, etc., que organiza y ordena el conjunto de medios humanos y materiales en que el empresa consiste.

De aquí que no se ha de confundir los conceptos de empresa y empresario; la empresa, para el Derecho del Trabajo, es una realidad objetiva, una organización productiva, en tanto que en el empresario predominan los matices o aspectos subjetivos pósticos como tampoco hemos de confundir empresa con centro de trabajo, que, a veces se utiliza de modo distinto.

Guillermo Cabanellas nos dice: *"la palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés "employeur" y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala ésa*

*preferencia americanista y la equipara sin más a patrono como persona que emplea a obreros manuales. Aquí surgen una contradicción curiosa; porque, si el empleador, debe corresponderse con empleado, este es el trabajador que no realiza trabajos manuales"*²⁷

²⁷ Ob. Cit., CABANELLAS Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, Pág. 424.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

Habiendo revisado importantes nociones conceptuales en relación al tema materia de investigación y que nos ha permitido introducirnos al problema, es necesario y conforme lo establece la metodología de trabajo para el desarrollo del presente estudio, desarrollar algunas consideraciones de tipo doctrinario en torno a los antecedentes del derecho del trabajo en el Ecuador, los principios constitucionales que rigen el principio del trabajo, la estabilidad laboral, la intangibilidad de los derechos, el desahucio, entre otras de singular importancia para el desarrollo del presente trabajo.

4.2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.

En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción.

La producción total se almacenaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los súbditos. “El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad²⁸”.

²⁸ GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 10

Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador.

Es necesario mencionar que además de las encomiendas existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas.

Adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de África.

La independencia de nuestro país, hereda el sistema impuesto en la Colombia, con la Primera Constitución Política.

En el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo de 25 de junio de 1851, se da fin a la esclavitud con la “Manumisión de los Esclavos”.

En 1938, durante el mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente el 11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año, que fue producto de una recopilación de todas las leyes del trabajo existentes. Pero con el tiempo se le han realizado algunas reformas como también codificaciones de fondo y de forma.

Miguel Moran González en su obra Manual de Derecho del Trabajo, manifiesta:

“El derecho del trabajo es aquella rama del ordenamiento jurídico que tiene como finalidad la regulación del fenómeno humano del trabajo. Es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales nacidas por la prestación de un trabajo voluntario, retribuido, por cuenta ajena y subordinado al poder de otra persona física o jurídica, llamada empresario/a o empleador/a.

Hablando del concepto del derecho del trabajo, hay que decir que se trata de un nuevo derecho constituyente de una nueva disciplina independiente del derecho civil; por tanto se trata de un derecho nuevo que nace para regular concretamente un estado de cosas que la legislación civil no regula²⁹”.

No obstante, no todo trabajo humano es objeto de regulación por medio del derecho del trabajo, por lo que será preciso delimitar que el derecho de trabajo regula al trabajo cuya prestación da lugar a una relación laboral, considerando un trabajo personal, voluntario, realizado por cuenta ajena, remunerado y dependiente, siendo evidente, pues, que las relaciones o prestaciones de un trabajo que no reúna todas o cada una de las condiciones antes señaladas no podrán ser calificadas como laborales, y por tanto, no podrán ser reguladas por medio del derecho del trabajo.

²⁹MORAN González Miguel, Manual de Derecho del Trabajo, Imprenta y Graficas Ramírez, Portoviejo Ecuador, 2002, pág. 52.

Entre los tratadistas se discute si la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos de la relación son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa.

Por último, una última teoría señala que el Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

4.2.2. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN EL DERECHO DEL TRABAJO

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución de la República, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades líticas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos, un empleador, puede contratar con una persona y

establecer en forma directa el objetivo de la contratación, siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo.

Siguiendo las normas constitucionales referentes al derecho de libre asociación, el convenio laboral puede ser celebrado con una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Por otro lado, respecto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador anotamos que existe una falta de definición de los derechos que son susceptibles de ser renunciados por parte del trabajador lo cual genera discrecionalidad en la aplicación de la norma lo que se ve reflejado en los principios jurisprudenciales. En el contrato de trabajo expreso las partes estipulan por escrito o verbalmente las condiciones de la relación laboral, para protección del trabajador el Código exigen contrato expreso para algunas modalidades de contratación.

Otro principio es el de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.

La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y

siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros”³⁰.

De otra parte, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas actuales sobre todo cuando se trata de garantías que le signifiquen disminución de utilidades inmediatas a cambio de beneficios permanentes en el futuro, tal sucede con el derecho de sindicalización, la afiliación al seguro social obligatorio, etc.

Otro principio importante es el principio en favor del trabajador o pro operario, en varias oportunidades hemos sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue.

Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo es conocido con el nombre de “principio de favor” o “pro-operario”, y su aplicación puede ser examinada en dos circunstancias.

30 CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

“Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicara el mismo objeto de estudio en los términos del Art. 7 el Código del trabajo que dice “en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”³¹.

La aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada”.

Este principio, además no autoriza para prescindir de las reglas universales de hermenéutica jurídica ya que al principio no es “pro-operario” sino indebido pro-operatorio y para que haya duda hace falta un esfuerzo de interpretación previo y este esfuerzo ha de dirigirse conforme a aquellas reglas universales, tal sucede en el Derecho Civil y en el Derecho Penal con el principio similar “in dubio pro-reo” aunque aquí se aplica el sentido favorable no al deudor sino al trabajador que, ordinariamente, tiene la calidad de acreedor del derecho en cuestión.

31 CONTENIDOS TEÓRICOS DEL MÓDULO IX DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

El principio tutelar o superior también interviene en esta relación de trabajo y alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. Este es un principio general que inspira numerosas normas del Derecho del Trabajo y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación.

Dentro del derecho laboral también se ha determinado el principio de la continuidad de la relación laboral, reconocido a favor del trabajador con lo cual se persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

Otro principio definido por la doctrina es el de supremacía de la realidad; puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

De esta forma han surgido las nociones de “contrato-realidad” y “efectiva relación de trabajo”, entendiéndose que la aplicación del Derecho del Trabajo depende cada

vez más de una relación jurídica objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.

Un principio inherente al derecho colectivo de trabajo es principio de libertad sindical; el profesor uruguayo Américo Plá define este principio indicando que es el conjunto de derechos que tienen los trabajadores y sus organizaciones para organizarse sindicalmente y para desarrollar actividades sindicales, entre ellas, la negociación colectiva y la huelga.

Finalmente puedo citar que dentro de la relación contractual de trabajo también debe observarse el principio de no discriminación, que está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

4.2.3. LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

La intangibilidad significa que ninguna disposición legal o norma contractual podrá alterar los derechos o beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo, es decir que siempre se conservarán los derechos adquiridos y no podrán disminuirse ni eliminarse, sino superarse siempre. Debe predominar lo que existe, la realidad, sobre las formalidades. Ello con el objeto de la protección del trabajo frente a la simulación y el fraude.

Julio Trujillo en su obra Derecho del Trabajo, manifiesta:

“La intangibilidad de los derechos de los trabajadores surge como una consecuencia de las conquistas laborales realizadas a lo largo de la historia. Estas conquistas constituyen una especie de blindaje sobre situaciones similares que se presenten en el futuro dentro de una relación laboral, por ejemplo el pretender una jornada laboral de 44 o 48 horas semanales cuando esta es de 40 horas semanales gracias a las conquistas laborales en este aspecto³²”.

La importancia de esta figura radica en el hecho de que pretende frenar los abusos que pudieran surgir de la relación laboral por la parte patronal, dándole una especie de equilibrio a la relación.

Esta figura es de singular importancia puesto que las conquistas laborales son el resultado de muchas luchas, presiones, sacrificios y a su vez obtenidas con la ayuda de gente que recoge el sentimiento del trabajador y que reconoce su sacrificio para plasmarlo en normas y regulaciones en su beneficio.

La intangibilidad de los derechos de los trabajadores se da en virtud de las luchas laborales que han sostenido los trabajadores de nuestro país a lo largo del tiempo, y que se han visto reflejadas en la obtención de derechos que han quedado fijos en las respectivas leyes sobre la materia y de manera especial en

32 TRUJILLO, Julio, Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera Edición, EDIPUCE, Quito-Ecuador, 1999, pág. 83.

la constitución, sin embargo estas conquistas deben ser medidas y no convertirse en beneficios económicos que se mantengan de manera indefinida pues depende de la situación económica de la empresa.

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

Es así como por ejemplo, en materia de remuneraciones adicionales, se han creado rubros (como la bonificación complementaria) que en la época en que fueron creados eran montos suficientes para los fines perseguidos, pero con el pasar de los tiempos, y la evolución de la economía, se volvieron ínfimos, y se hizo necesario reglamentarlos de tal forma que llegaron a convertirse en ingresos mayores al mismo sueldo básico, lo cual, unido a disposiciones absurdas establecidas para precautelar los intereses de una de las partes (como la imputabilidad establecida para la bonificación complementaria) hicieron que el manejo del tema remuneraciones se volviera extremadamente complicado.

Situaciones que se han subsanado de alguna manera con la unificación salarial que rige para el sector privado³³”.

Por estas razones, considero que es justo que los trabajadores luchen porque sus derechos se respeten, se mejoren y se amplíen, pero no sería legítimo ni justo, en determinadas circunstancias por las que pueda atravesar el país, que pretendan que las normas legales no cambien en materia de beneficios económicos, sobre todo si eso es necesario para la modernización del Estado, y principalmente si a título de que se respeten derechos adquiridos, se pretende que se beneficien ciertos grupos en perjuicio de otros o de la comunidad.

4.2.4. EL DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR

La estabilidad o permanencia en el trabajo constituye un derecho fundamental en cuanto representa la seguridad de un trabajador para mes a mes asegurar su manutención y la de su familia.

Nuestra legislación reconoce dos tipos de estabilidad, en el ámbito laboral para trabajadores públicos y privados la estabilidad relativa o durabilidad, (siempre y cuando se trate de contratos indefinidos), Guillermo Cabanellas la define como “la subsistencia normal e indefinida de un contrato de trabajo...” “... con la

³³TRUJILLO, Julio, Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera Edición, EDIPUCE, Quito-Ecuador, 1999, pág. 85.

garantía para el trabajador en caso de limitarse su derecho (estabilidad) para ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de auto despido justificado³⁴”

La legislación Laboral ecuatoriana se ha visto modificada, particularmente, por los mandatos expedidos por la Asamblea Constituyente que han sido ya incorporados a la nueva Constitución.

En estos días se repite, con insistencia, que el país debe reformar su legislación laboral, que se necesitan flexibilizar el régimen de contratación y, sobre todo, las garantías de estabilidad. Todo ello parece más urgente por los compromisos del Ecuador frente a los inminentes retos de la integración andina y de las relaciones comerciales internacionales. Las empresas tienen que ser competitivas en relación a otras empresas de la región. No deben ser castigadas las empresas locales con excesivas cargas por las rígidas imposiciones de las leyes de trabajo.

Es cierto que el Código de Trabajo, vigente más de medio siglo, requiere enmiendas. Hay que ponerlo al día. Mejorar el sistema, llenar vacíos, adaptarlo a las necesidades actuales.

Pero algunas de las voces que piden reformas echan a la par exorcismos sobre la legislación laboral ecuatoriana, como si ella estuviera poseída por los demonios que restringieron el desarrollo productivo.

³⁴CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina, 2000, pág. 72.

Esta tendencia a desprestigiar las leyes laborales, a echarles la culpa de todos los problemas de la producción, es injusta y peligrosa. Tal vez sea la consecuencia de las euforias con las que se pregonan las privatizaciones y las bondades del libre mercado. Nuestro país promulgó su Código de Trabajo antes que otros países de América Latina. Cuba lo hizo en 1925; México, en 1931; Chile, muy poco después, y el Ecuador, en 1938.

Esta temprana vigencia de las instituciones laborales puede explicar en parte por qué la sociedad nacional no ha sido sacudida con temblores de violencia de alta intensidad, por obra de los cuales han quedado cuarteadas otras sociedades latinoamericanas.

“El Código de Trabajo disminuyó entre nosotros el impacto de las tensiones entre empresarios y obreros, creó un espacio legal para resolver los conflictos y para que se concretaran algunas conquistas laborales. La tendencia protectora al trabajador es sustancial al derecho laboral. Cualquier reforma que destruyera la garantía de estabilidad a nombre de la pura eficacia productiva, desnaturalizaría el verdadero sentido de ese derecho.

Para justificar la flexibilización del sistema de contratación y las obligaciones de estabilidad que favorecen al trabajador, se afirma que, inclusive desde el punto de vista social, es mejor un nuevo puesto de trabajo sin aquellas garantías que el no crear ese puesto por la imposibilidad económica de afrontar las obligaciones impuestas por las leyes vigentes. Esta argumentación se esgrimió

una y otra vez a propósito de la maquila y se vuelva a escuchar al plantear el tema de las reformas a las leyes laborales³⁵”.

Todos estos razonamientos no conducen a una crítica de las normas que regulaban la intermediación, tercerización y el trabajo por horas; no son éstas modalidades las que vulneran los derechos del trabajador, son las malas prácticas, la falta de controles por parte de las autoridades las que ocasionaron que se lesionen esos derechos.

Estas modalidades incluían todos los beneficios legales reconocidos a los demás trabajadores de los sectores privado y público. El descrédito por tanto no es de las normas, insistimos, sino de las equivocadas prácticas que se dieron. Más adecuado hubiera sido reglamentar esos controles y así evitar que muchos trabajadores perdieran sus empleos y sus ingresos.

4.2.5. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La historia laboral señala que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que contraria a la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados, de manera que la legislación con el carácter de protector ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su fuente de

³⁵ACOSTA, Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional, Quito-Ecuador, 2008, pág. 48.

ingresos, la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar se agrava y las dificultades económicas son mayores.

“Por ello, podemos decir, que nuestra legislación procura especialmente preservar al trabajador en su puesto de trabajo, garantizándole la estabilidad y las garantías que eviten la terminación unilateral, por parte del empleador, de los contratos trabajo, salvo el caso de las causas que están legalmente previstas en la ley.”³⁶

“Cuando hablamos de terminación del contrato de trabajo, tenemos que reconocer que ante todo existe la estabilidad para el trabajador, como ya lo hemos mencionado anteriormente. En términos generales, el Código de Trabajo tiende a proteger la estabilidad del trabajador.

Por eso, como se indica anteriormente, determina (art. 14)”³⁷que, salvo las excepciones legales, el contrato de trabajo tiene al menos un año de duración. Con esta misma preocupación leyes y decretos dictados en los últimos años establecieron en su oportunidad plazos de estabilidad especial para los trabajadores, dejando a salvo siempre las mismas excepciones legales y aquellos casos en que hubiere justa causa para terminar el contrato de trabajo.

³⁶ Vásquez López Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, Pág. 219.

³⁷ Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que se deben los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad colabora sede natural es estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables o permanentes.

Por esta misma razón, el Código regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y los efectos que se producen si la relación de trabajo se ha dado por concluida sin haberse seguido estos procedimientos, tal cual nos lo indica el artículo 169 el Código de Trabajo.

La relación de trabajo en el Ecuador puede finalizar por diferentes razones que el código laboral establece, se trata de causa o razones legales por las que ambas partes intervinientes en la relación de trabajo pueden invocar a efecto de terminar el contrato; sin embargo por la compleja connotación del fin de la relación laboral se pueden presentar diferentes escenarios y circunstancias.

Respecto de la terminación del contrato individual de trabajo la tratadista Gabriela Monesterolo en su obra Contrato Individual del Trabajo expresa:

“es el fin de la relación laboral cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la de liquidar los haberes correspondientes por parte de empleador.”

Las relaciones de trabajo entre patrono o empresario y obrero o empleado permanentemente implican un ejercicio de control y regulación de la actividad laboral que es realizado por el Ministerio de Relaciones Laborales a través de sus dependencias a nivel regional y provincial como las Direcciones de Trabajo

y Servicio Público y las Inspectorías de Trabajo, estas dependencias actúan en virtud de potestades legales y reglamentarias verificando que la terminación de la relación laboral se efectúe dentro del marco del cumplimiento de obligaciones y observancia de derechos entre los sujetos parte de la relación de trabajo.

4.2.6. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Desde nuestro punto de estudio, podemos determinar que existen dos formas de terminar las relaciones laborales, por causas legales estipuladas en la ley y de forma ilegal, es decir sin que concurra ninguna de las causales establecidas en el código del trabajo, como son las que serán referenciadas más adelante, pues previamente me parece importante revisar lo mencionado por el autor Jorge Vásquez quien refiere:

“Un aspecto importante radica en que la terminación del contrato por causa legal, en ningún momento se opone al principio legal de la estabilidad, ya que por causa justa todo contrato puede terminar, sobre todo en aquellos cuya duración es menor a la estabilidad mínima de un año previstas en la ley, como en el caso de los contratos ocasionales, eventuales, de temporada, obra cierta, aprendizaje, etc., cuya forma de terminación está directamente ligada a su duración, como el caso del contrato de aprendizaje.”³⁸

38 Ob. Cit., Vásquez López Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, Pág. 219.

Haciendo un análisis exhaustivo sobre las formas de terminar una relación laboral, podemos en forma sintética determinar las causas, legales, para que se de esta figura:

a. Por las causas legalmente previstas en el contrato; es decir por lo previsto en el contrato, según su tipo, puede ser por vencimiento del plazo, éste es uno de los elementos fundamentales que debe constar en el contrato de trabajo es el tiempo de duración del mismo, que puede ser indefinido o a plazo fijo, también puede ser porque se cumpla la condición para el mismo, la ocasionalidad, la eventualidad, etc.

b. “Por acuerdo de las partes; en cualquier momento, las partes por mutuo acuerdo pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellas. Para ello no hace falta sino que así lo declaren de manera expresa, así sucede, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador. Sin embargo también podría producirse un acuerdo tácito entre las partes, pero en este caso debería haber actos claros e inequívocos el consentimiento mutuo para la terminación del contrato. Cuando hubo mutuo acuerdo entre las partes, ninguna de las dos está obligada a indemnización alguna frente a la otra.”³⁹

39 Ediciones Legales, RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO, Pág. 138.

c. *“Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto de contrato; el contrato de trabajo termina cuando el objeto el mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor sin que para ello sea necesario la interposición del desahucio. Al entregarse la obra, cumplirse el servicio o período, el contrato concluye, a menos que se trate de obras o servicios habituales en la actividad del empleador o empresa, en cuyo caso el contrato será a tiempo fijo o a tiempo indefinido, según se haya previamente señalado.”*⁴⁶ artículo 170 el Código de Trabajo.”⁴⁰

d. *Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe con la empresa o negocio.*

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

e. *“Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; la muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para*

⁴⁰ IBÍDEM, Pág. 138.

laborar, por enfermedad o accidentes de trabajo, en este último caso si decide el afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad”⁴¹

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

g. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código, es decir, mediante el trámite de visto bueno, o despido legal, en base a las siete causales previstas en dicha norma;

h. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; de igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el visto bueno, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación a costa del empleador culpable de los hechos. Esto lo puede hacer en base a las tres causales previstas en dicha norma.

i. Por desahucio, es el aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

⁴¹ 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 a las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Es importante señalar que también operan formas de terminación del contrato de trabajo que pueden denominarse ilegales o ilegítimas, es decir que no observan procedimientos legales previstos en el código del trabajo, no se enmarcan en causales reconocidas, me refiero específicamente a la figura del despido intempestivo;

Según el Diccionario Jurídico Consultor Magno define al despido como “ruptura del contrato individual laboral que hace unilateralmente el patrono con o sin causa injustificada”⁴²

De acuerdo al concepto citado, el despido es la ruptura del contrato individual de trabajo sin causa justificada, es decir el despido es la terminación unilateral del contrato de trabajo. Guillermo Cabanellas de Torres, en el Diccionario Jurídico Elemental define al despido de la siguiente manera “en general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En Derecho Laboral se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”⁴³

Respecto del presente concepto, puedo decir que el mismo es amplio y nos da una visión más clara de lo que es el despido intempestivo, al manifestar que es la disolución de la relación laboral de manera unilateral por parte del patrono y

42 DICCIONARIO JURIDICO CONSULTOR MAGNO, Definición de Despido, pág. 220. Año 2010

en efecto el despido intempestivo tiene dos características que se lo hace sin causa justificada y de manera unilateral

4.2.7. DEFINICIÓN DE DESAHUCIO

Es momento de tratar lo relacionado con la figura central de la presente investigación, esto es al desahucio, que figura como una causa justificada de terminación del contrato de trabajo, de tal forma que se citarán algunas importantes referencias sobre esta figura;

“El desahucio tiene por objeto evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin trabajo, es decir sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales, o que el empleador pueda verse repentinamente sin alguno o algunos de sus colaboradores; por lo mismo, no lograría alcanzar su propósito si es que no se le notificara con la debida anticipación para que el trabajador pueda buscar otro empleo y el empleador procurase un reemplazo.”⁴⁴

Según el Diccionario Jurídico Consultor Magno, lo conceptualiza como *“Acción de desalojo”⁴⁵*

44 Ob. Cit., TRUJILLO Julio Cesar, DERECHO DEL TRABAJO, Pág. 310.

45 DICCIONARIO JURIDICO CONSULTOR MAGNO, Definición de Desahucio, pág. 215. Año 2010

El presente concepto descrito no es muy amplio en su criterio, ya que nos dice que el mismo consiste en una acción desalojo, que aplicándolo en materia laboral sería el desalojo de un trabajador en su actividad habitual.

Sin embargo, no siempre el contrato concluye por el sólo vencimiento del plazo. Salvo las excepciones legalmente estipuladas, hace falta que cada parte notifique a la otra su voluntad de terminar el contrato en la fecha previamente señalada.

“Para ello, el empleador lo hará con treinta días de anticipación y el trabajador con quince. Esta notificación se conoce con el nombre de Desahucio, como ya lo señalamos anteriormente (Art. 184 y 185 del Código del Trabajo).”⁴⁶

Para poder hacer efectivo el desahucio, u otras formas legales previstas en la ley para la terminación de la relación laboral, debemos utilizar esta figura conocida con el nombre de "Visto Bueno", que consiste en la resolución que da el inspector del trabajo para que un contrato laboral termine por alguna de las causales que establece la ley. Puede ser solicitado por el patrono o por el trabajador.

⁴⁶ Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es de dar por terminado contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, y de no hacerlo, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Es decir que el desahucio, el cual consiste en el aviso o notificación legal que lo puede realizar tanto el empleador o trabajador con cierto tiempo de anticipación y se debe realizar ante la autoridad competente. (Inspector del Trabajo).

4.2.8. DESAHUCIO EN CONTRATOS A PLAZO FIJO

Cuando el contrato de trabajo se ha celebrado a plazo fijo, cualquiera de las partes, el empleador o el trabajador, puede avisar a la otra su voluntad de terminarlo a la conclusión del plazo, conforme a las normas de los Artículos 184 y 185 del Código del Trabajo, con anticipación de treinta días por lo menos. De no haberse producido la notificación de este desahucio, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

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

4.2.9. DESAHUCIO EN CONTRATOS A TIEMPO INDEFINIDO

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

Las reformas laborales de noviembre de 1991, que notifican la institución, han creado en este punto una situación un tanto ambigua. En efecto, no parece en el texto legal ninguna disposición expresa que aclare de modo definitivo si se mantiene o no en estos contratos la posibilidad de darlos por terminado mediante desahucio.

Por una parte, el conjunto de las reformas permitiría opinar que el desahucio sí se mantiene como opción, tanto del empleador como del trabajador; sin que sea necesario ningún tiempo de espera entre la notificación a la otra parte de la intención de dar por terminado el contrato y la terminación del mismo. Por otra parte se podría sostener lo contrario, pues a falta de disposición expresa, podrá entenderse que prevalece en materia laboral la interpretación más favorable a los trabajadores, en aplicación del principio pro operario.

En todo caso, sí se mantiene el desahucio, el trabajador deberá recibir como bonificación una suma equivalente al 25% de la última remuneración mensual que haya percibido por cada uno de los años trabajados.

En la ley 90 (contratación a tiempo parcial) se establece una especie de desahucio en los contratos a plazo indefinido, mediante el cual el empleador puede notificar al trabajador con treinta días de anticipación su voluntad de dar por terminado el contrato.

4.2.10. CASO DE LIQUIDACION DE EMPRESAS

El empleador que fuere a liquidar definitivamente su negocio o empresa debe dar aviso a sus trabajadores, con anticipación de un mes, y este aviso surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por defecto de la liquidación el empleador da por terminadas las relaciones laborales, los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas en los Arts. 188 y 18 del Código del Trabajo.

Pero si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año está obligado a admitir a los mismos trabajadores en las mismas o en mejores condiciones que las anteriores.

4.2.11. CASOS EN QUE NO HACE FALTA EL DESAHUCIO

Hay que señalar que en ciertos casos no hace falta el desahucio para dar por terminado el contrato:

- En los contratos a prueba, en los cuales las partes pueden darlo por terminado en cualquier momento sin necesidad de formalidad alguna.
- En los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, en los cuales el contrato termina una vez cumplido el período de labor de los servicios contratados;

- En los contratos por obra cierta, que terminan con la entrega de la obra;
- En los contratos con empresas maquiladoras, en los cuales es causa suficiente de terminación la conclusión del plazo concedido a la empresa;
- En los contratos que celebren los usuarios de zonas francas con sus trabajadores.

4.2.12. PROCEDIMIENTO PARA EL DESAHUCIO

- La solicitud de desahucio debe presentarse ante el inspector o subinspector del trabajo del lugar;
- La solicitud debe ser escrita y patrocinada con la firma de un abogado;
- Deben acompañarse las cédulas del solicitante y la certificación del IESS de estar al día en el pago de las obligaciones respecto al trabajador cuyo desahucio se tramita;
- El inspector de trabajo notificará el desahucio a la otra parte dentro de las 24 horas siguientes;
- Si el trabajador tiene derecho a la bonificación del 25% por año de servicio, se procederá a realizar la liquidación correspondiente por parte del inspector

del trabajo y el empleador deberá consignar el valor liquidado dentro del plazo de treinta días. Si no lo hiciera el desahucio no surtirá efecto alguno.

Ha sido materia de controversia el determinar si en todos los casos en que la ley habla de aviso para la terminación del contrato de trabajo se requiere este trámite o si, en aquellas situaciones en que la ley no habla expresamente de desahucio, el aviso puede darse en forma privada. Sin embargo, prevalece el criterio de que siempre es necesaria la intervención del inspector o subinspector de trabajo, inclusive para asegurar la prueba de haberse procedido a dar el aviso exigido por la ley y no afrontar después reclamaciones por falta de este aviso.

4.3. MARCO JURÍDICO

Conforme a la estructura y metodología de este tipo de investigación, es necesario referirme a toda la normativa existente en relación al problemática objeto de estudio, así entonces, citaré importantes referencias constitucionales, legales, reglamentarias y otras de carácter conexo en relación a la situación laboral de los trabajadores dentro del régimen contractual del código del trabajo, en relación a sus derechos, y principios reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico, todo dirigido a sustentar mis posiciones frente a la problemática que estimo existe en el Ecuador por el desahucio y su régimen de bonificación por demás injusto e inequitativo frente al esfuerzo laboral del trabajador que durante años ha dedicado a través de la prestación del servicio a su patrono o empresa.

4.3.1. 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.”⁴⁷

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 auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” ⁴⁸

El ordenamiento jurídico, específicamente el Código del Trabajo, garantizan todas las modalidades de prestación laboral, inclusive las de auto sustento y cuidado humano que pese a no ser remuneradas, constituyen trabajo, el cual según las mismas disposiciones constitucionales deben ser amparadas por el

47 Ob. Cit., CONSITITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Pág. 25.

48 IBÍDEM, Pág. 147.

Seguro Universal, lo cual requerirá un financiamiento por parte del Presupuesto General del Estado, y 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. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles...”*⁴⁹

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 .

4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, sus deberes y derechos, como los mecanismo legales para solventar controversias o reclamar derechos. De éste modo, el

49 Ob. Cit., CONSITITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Pág. 147.

código de trabajo parte definiendo su ámbito de competencia y conceptualizando el rol de sus actores, para describir el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

“1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

“Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.”

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

“Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.”

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”

4.3.3. CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

Según el artículo 11 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo puede ser:

Por la forma de celebración:

- a) *Expreso, o*
- b) *Tácito,*

El contrato Expreso a su vez puede ser:

- a) *Escrito, o*
- b) *Verbal*

Por la forma de pagar la remuneración:

- a) *A sueldo,*
- b) *A jornal,*
- c) *En participación y*
- d) *Mixto;*

Por el tiempo para el que se celebra:

- a) *Por tiempo fijo,*
- b) *A prueba;*
- c) *Por horas (derogado)*
- d) *Por tiempo indefinido,*
- e) *Por temporada,*
- f) *Eventual y*
- g) *Ocasional;*

Por la forma de ejecutar el trabajo:

- a) *Por obra cierta,*
- b) *Por tarea y*
- c) *A destajo;*

Por el lugar en donde se ha de realizar el trabajo:

- a) *Por enganche: los contratos por enganche pueden ser:*

- *para dentro del país*
- *para fuera del país.*

b) Por el número de trabajadores:

- *Individual,*
- *Familiar*
- *De grupo o*
- *De equipo*

Respecto de la estabilidad mínima el Art. 14 del Código del Trabajo dice que se establece un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes

Del análisis de la norma laboral es inminente la necesidad de contar con un nuevo Código de Trabajo, es un viejo anhelo de los trabajadores, gobierno y empresarios, cada quien con una distinta visión de lo que debería contener este instrumento Legal, creado en 1938 y considerado obsoleto en algunas de sus disposiciones.

Nuestro Código del Trabajo establece como la forma legal de terminación del contrato de trabajo a la figura del desahucio, así el Art. 184 establece:

“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.”⁵⁰

Como se puede determinar de la norma citada, el desahucio es la forma legal de dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual conlleva que se liquide los haberes que se le adeuda al trabajador ante el Inspector del Trabajo.

El Código del trabajo en su Art. 169 reconoce algunas causales para dar por terminado el contrato o convenio de trabajo, entre las cuales encontramos las siguientes:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;

⁵⁰ Ob. Cit., CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA, Pág. 49.

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 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

Otra de las formas legales para terminar la relación laboral es el visto bueno, que procede por causales bien determinadas en el Código del Trabajo, como por ejemplo, por más de tres faltas injustificadas en un periodo mensual de labor, o

por injurias irrogadas por el trabajador en contra de su empleador, familia o clientes.

4.3.4. LAS BONIFICACIONES POR DESAHUCIO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

El Art. 185 del Código del Trabajo se refiere a las bonificaciones por desahucio, siendo que en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Así mismo menciona la norma que mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

En el Art. 186 se hace mención a la Prohibición de desahucio, refiriéndose que se prohíbe el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos

trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

En el Art. 187 se trata de las garantías para dirigentes sindicales, mencionándose que el empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

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

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste. En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. LEGISLACIÓN MEXICANA

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Título Sexto, habla del trabajo y de la previsión social, en el artículo 123 establece:

“artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley⁵¹”.

La situación imperante en México desde el punto de vista de la institución del derecho laboral ha tenido una influencia fundamentada en la legislación internacional, sirviendo en su desarrollo para que los planteamientos que se efectuaron tengan a México como la perspectiva fundamental en el contexto latinoamericano.

La relación de trabajo salió del ámbito del derecho civil, lo cual benefició notablemente al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de arrendamiento de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

51CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 2011.

En cuanto a la esfera de aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo, vale citar el contenido del capítulo V, artículos 59 y 60, de la Ley Orgánica de Trabajo en los que se señala el campo de aplicación de la Ley.

“Artículo 59.- En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará las más favorable al trabajador, la norma adoptará deberá aplicarse en su integridad.”

Artículo 60.- Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicará, en el orden indicado:

Los principios que inspiran la legislación del trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los convenios y recomendaciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en las jurisprudencias y doctrinas nacionales.

La Costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior.

La ley federal del trabajo se encarga de regular los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios que deberán corresponder a los trabajadores por

la prestación de sus servicios y sobretodo fijar normas entre las mujeres, menores y las consideraciones de los trabajos especiales.”

Por otra parte, se tratará asuntos de gran actualidad e importancia, tales como relaciones de trabajo, objetivo y procedimientos de capacitaciones además de experiencias a través del tiempo en la vida social.

El objetivo de mayor importancia de la ley federal del trabajo, se propone proteger la salud y la vida del trabajador además definir lo que entendemos por una jornada de trabajo, asegurar el descanso semanal y el goce y disfrute del periodo vacacional.

4.4.2. LEGISLACIÓN COLOMBIANA

Tratando de observar en lo que respecta a legislaciones fuera de nuestro entorno, vemos en todas ellas una evolución hacia la garantía de la estabilidad y el trabajo, la regla común fue el libre despido por parte del empleador, sin más requisito que el “preaviso”, primera forma de protección frente al despido, o sea, la institución del desahucio que tuvimos entre nosotros desde la promulgación del Código del Trabajo de 1938, y que fue limitada, aunque temporalmente, por los sucesivos decretos legislativos que fijaron salarios mínimos y prohibieron el desahucio durante su vigencia hasta su supresión en 1991.

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia enumera los casos de terminación del contrato de trabajo, entre los cuales se incluyen la suspensión de actividades por parte del patrono y la liquidación definitiva de la empresa. Termina también por decisión unilateral de las partes con justa causa. Las causas se enumeran en la ley, y deben manifestarse por la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, por otra parte la ley colombiana establece que *"en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios"*.⁵² No hace distinción entre patrono o trabajador.

4.4.3. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

El Derecho Español va más allá, defiende el carácter casual del despido, o rechazo despido libre, lo que debe entenderse a la luz de los principios de legalidad y tipicidad. Distingue el despido improcedente del despido nulo, con efectos diversos. Distingue el despido disciplinario, con carácter de sanción; el despido por causas objetivas y el despido por causas tecnológicas o económicas que requiere autorización administrativa.

En las diversas legislaciones europeas encontramos la tensión, y la búsqueda de un equilibrio entre los intereses de libertad de empresa y la defensa del puesto de trabajador. Esto se muestra claramente en el despido por razones técnicas y económicas, cierre de empresas o de secciones de una empresa. En las

⁵² GIUSEPPE Pera, DIRITIO DEL LAVORO, Tercera Edición, Padova, CEDAM, Italia, 1998.

legislaciones antes mencionadas existe también la acción de reintegro al trabajo, en caso de despido no justificado o nulo, acción sin la cual la protección del empleo deja de ser eficaz. Se regula también las indemnizaciones en los diversos casos. Se establece la diferencia entre la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador o por voluntad del trabajador.

4.4.4. LEGISLACIÓN BOLIVIANA

En Bolivia, se mantiene el principio de la terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, mediante el preaviso, o sea, la institución que nosotros denominamos desahucio.

Cuando el trabajador fuera retirado por causa ajena a su voluntad, recibirá una indemnización por falta de preaviso y la indemnización por tiempo de servicios. La indemnización procede también en caso de liquidación de la empresa o negocio. No habrá lugar a las indemnizaciones en determinados casos en los que la relación de trabajo concluye por culpa del trabajador, subsistiendo la indemnización por antigüedad, en el caso de inasistencia al trabajo por más de tres días continuos.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Acorde con la naturaleza del problema jurídico, utilicé métodos generales y particulares, con las técnicas relativas que presentaré a continuación:

5.1. MATERIALES

El desarrollo del trabajo investigativo se direccionó con la utilización de material bibliográfico, la utilización de obras literarias de carácter jurídico referentes a la problemática planteada, revistas jurídicas y páginas web especializadas, diccionarios de Derecho, información de periódicos, entre otros, con los cuales se realizaron los marcos referenciales o revisión de literatura. Los materiales de escritorio, útiles de oficina, entre papel, esferográficos, carpetas, cd, flash memory, Recursos Técnicos, entre otros, el uso de computadora, impresora, copiadora, scanner, grabadora.

5.2. MÉTODOS

Dentro del proceso investigativo, apliqué los métodos: el Método Científico, que fue el instrumento adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, puesto que es considerado como el método general del conocimiento.

La utilización de los Métodos: Analítico y sintético, Deductivo, e Inductivo, implicó conocer la realidad de la problemática de investigación, partiendo desde lo particular para llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, puesto que la investigación trasciende al campo institucional, la problemática se vuelve más compleja, con lo cual me remití al análisis de la Constitución de la República del Ecuador y del Código del Trabajo, para asimilar jurídicamente lo sucinto que fue la clave del éxito en la investigación.

Con el método analítico pude investigar las diferentes implicaciones y efectos negativos que produce la deficiente práctica del derecho laboral, especialmente el relacionado con la indemnización por desahucio en el Ecuador.

También estuvo presente el método sintético mediante el cual relacioné hechos aparentemente aislados, que me permitan sustentar la existencia de limitaciones y falencias en las leyes que regulan el régimen contractual del trabajador.

El método estadístico, me permitió establecer el porcentaje referente a las encuestas y conocer los resultados positivos o negativos de la hipótesis.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Los procedimientos utilizados fueron, el documental - bibliográfico y de campo comparativamente que me llevó a encontrar las diferentes normas comunes en

el ordenamiento jurídico nacional y comparado, para descubrir sus relaciones y estimular sus diferencias o semejanzas, y por tratarse de una investigación analítica se manejó también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas y de transcripción, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, y la recolección de la información a través de la aplicación de la técnica de la encuesta.

La encuesta fue aplicada en un número de treinta abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas de carácter legal.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestos en el Informe Final, el que contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados, que fueron expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminé realizando la comprobación de los objetivos, finalicé redactando las conclusiones, recomendaciones y elaboré un proyecto de reformas legales que son necesarias para adecuarla a la legislación ecuatoriana.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

PREGUNTA NRO. 1

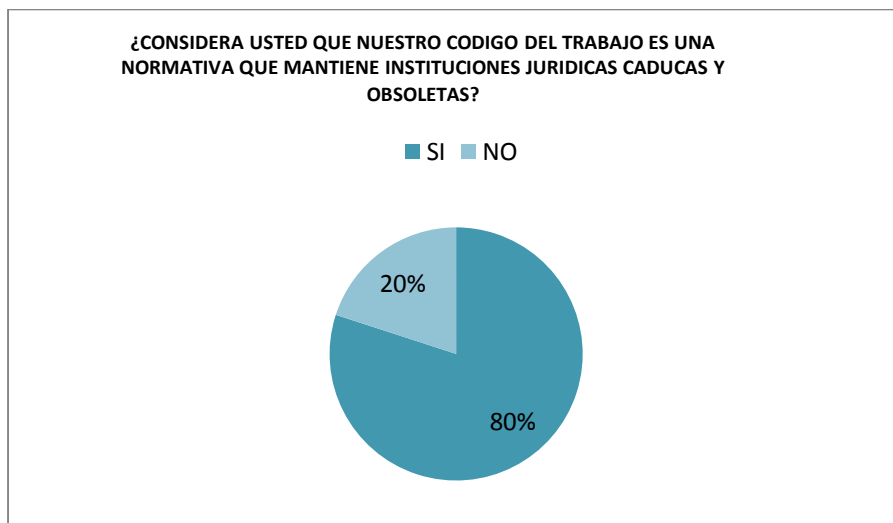
¿CONSIDERA USTED QUE NUESTRO CODIGO DEL TRABAJO ES UNA NORMATIVA QUE MANTIENE INSTITUCIONES JURIDICAS CADUCAS Y OBSOLETAS?

CUADRO NRO. 1

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| NO | 6 | 20 % |
| SI | 24 | 80 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

GRÁFICO 1



INTERPRETACIÓN

De los 30 encuestados, 24 profesionales que equivalen al 80 % de la muestra consideran que en efecto el código del trabajo es un cuerpo normativo rezagado en el tiempo, que no ha actualizado con las corrientes actuales del derecho laboral; mientras que 6 personas equivalentes al 20 % de la muestra encuestada consideran que el código del trabajo, si bien no ha sido reformado, ha servido como instrumento de control efectivo de las relaciones laborales.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos respecto de lo consultado en esta pregunta nos conduce a determinar que un importante sector del foro jurídico estima que hay problemas y falencias evidentes en la legislación laboral ecuatoriana, que el Código del Trabajo no viabiliza con eficacia la garantía de los derechos de los trabajadores, por ende se estima hace falta la revisión urgente del código a efecto de derogar instituciones caducas e incorporar procedimientos de control efectivos para mejorar la relación de trabajo.

PREGUNTA NRO. 2

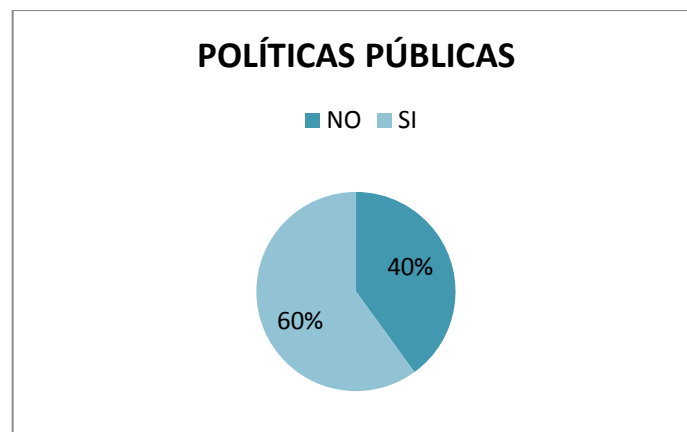
¿ESTÁ DE ACUERDO USTED EN QUE EL TRABAJADOR HA SIDO AFECTADO POR CUANTO EL ESTADO ECUATORIANO NO HA DESARROLLADO NI EJECUTADO POLÍTICAS PÚBLICAS SUFICIENTES PARA GARANTIZAR SUS DERECHOS LABORALES?

CUADRO NRO. 2

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| NO | 12 | 40 % |
| SI | 18 | 60 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

GRÁFICO 2



INTERPRETACIÓN

De los treinta profesionales encuestados, 18 equivalentes al 60 % de la muestra poblacional, estiman que en el Ecuador existe un conflicto estructural dentro de

la institucionalidad pública, evidenciado por la insuficiencia de políticas públicas dirigidas a fortalecer el reconocimiento de los derechos del trabajador, aún sigue siendo la parte más vulnerable dentro de la relación de trabajo; mientras que 12 personas que equivalen al 40 % de la muestra seleccionada estiman que el estado si ha generado estrategias de control y regulación en materia laboral y que si se ha incrementado el respeto dentro de la empresa privada por los derechos del trabajador.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos respecto de lo consultado en esta pregunta permiten inferir importantes criterios que abogados en libre ejercicio concuerdan en forma mayoritaria con el hecho de que el estado a través del Ministerio de Relaciones Laborales no ha respondido con toda la eficiencia y eficacia administrativa en su objetivo de lograr que la relación de trabajo se desarrolle dentro del marco del más absoluto respeto por los derechos de los trabajadores, algunos factores lo determinan como: el índice de conflictos colectivos en los establecimientos, el trabajo de menores de edad en actividades riesgosas, el no pago de indemnizaciones que le corresponden al trabajador, las formas determinación de la relación de trabajo al margen de lo prescrito en el código laboral, el exceso de horas adicionales que se trabajan después de la jornada legal de trabajo sin ninguna remuneración, son solo algunas de las irregularidades que no se han podido superar en el Ecuador.

PREGUNTA NRO. 3

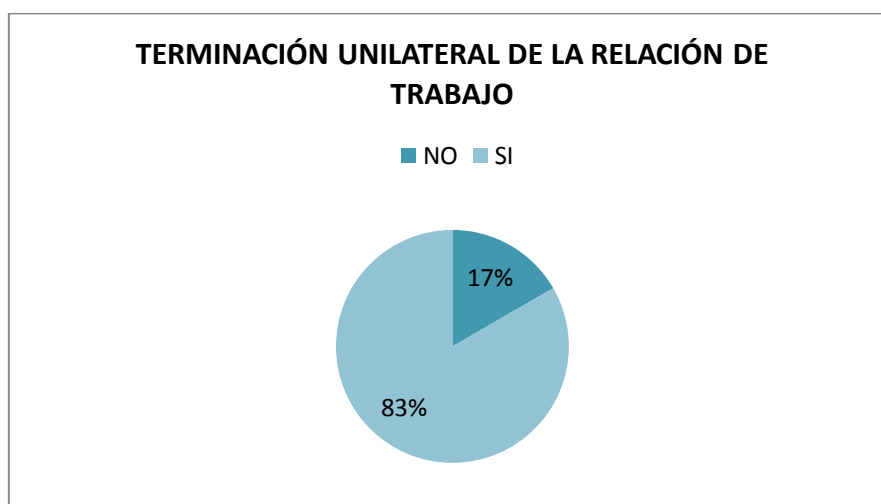
¿CONSIDERA USTED QUE LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS, LA ESTABILIDAD Y LA CONTINUIDAD LABORAL EN EL ECUADOR HAN SIDO VIOLENTADAS POR LA RECURRENCIA A MECANISMOS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO?

CUADRO NRO. 3

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| NO | 5 | 16.6 % |
| SI | 25 | 83.3 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

GRÁFICO 3



INTERPRETACIÓN

De las 30 personas encuestadas, 25 que equivalen al 83.33 % de la muestra encuestada responden con gran convencimiento que la intangibilidad de los

derechos, la estabilidad y la continuidad laboral en el Ecuador han sido violentadas por la recurrencia a mecanismos de terminación unilateral de la relación de trabajo; por otra parte, 5 personas equivalentes al 16.6 % no están de acuerdo con tal aseveración, pues consideran que los derechos de las partes se han respetado y garantizado en la medida de lo dispuesto en la ley.

ANÁLISIS

De los resultados obtenidos se puede determinar una reflexión de los encuestados en torno a lo consultado que en forma mayoritaria nos permite identificar que los derechos del trabajador no han sido respetados en la medida que obliga el marco normativo constitucional, el estado de derechos que nos rige no se ha influido en la normativa secundaria, me refiero al Código del Trabajo, siendo que los trabajadores han sido desvinculados de instituciones públicas y privadas a través del desahucio en condiciones altamente cuestionables, quedando en la más absoluta desprotección, afectándose el principio de continuidad y propiciando un clima de inestabilidad que afecta la parte psicológica del trabajador y su familia.

PREGUNTA NRO. 4

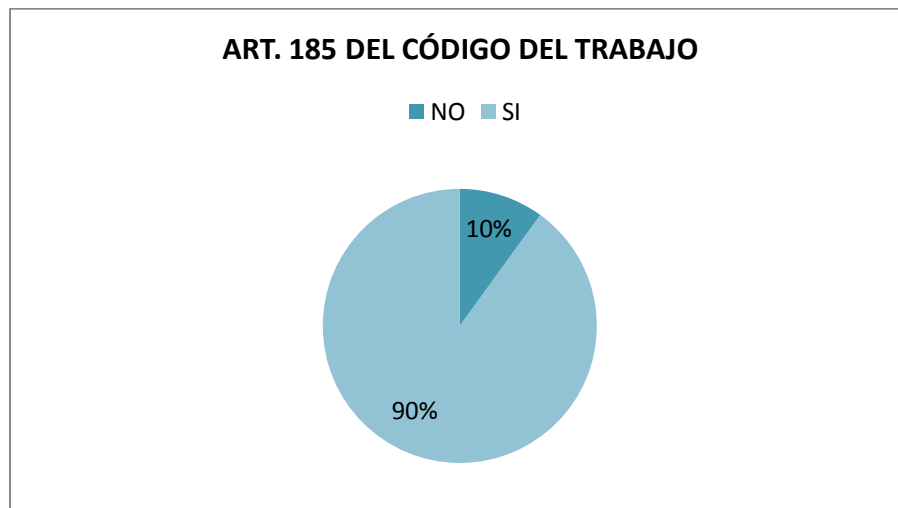
¿A SU CRITERIO, LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ART. 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR CONCEPTO DE DESAHUCIO ES INJUSTA, DESPROPORCIONAL E INDIGNA?

CUADRO NRO. 4

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

GRÁFICO 4



INTERPRETACIÓN

De las 30 personas encuestadas 27 que corresponde al 90 % de la muestra seleccionada contestan positivamente, que la indemnización prevista en el art.

185 del código del trabajo por concepto de desahucio es injusta, desproporcional e indigna; por el contrario 3 personas equivalentes al 10% de la muestra seleccionada contestan que no, que el monto establecido es apropiado y justo, porque se ha establecido conforme a derecho.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos nos permiten obtener un diagnostico importante en relación a que el foro jurídico consultado en concordancia con lo manifestado por los trabajadores creen que los montos establecidos por indemnización por desahucio en el art. 184 del Código del Trabajo son injustos y desproporcionados, considerando la difícil situación económica, la inflación, el alto costo de la vida y las dificultades que se presentan para quien desea emprender en una actividad económica, lo cual se traduce en una inequidad, siendo que hay trabajadores que han laborado durante muchos años para la empresa pública o privada y reciben una irrisoria suma de dinero, que en algunos casos incluso es adeudada o pagada como en el sector público sucede con bonos del estado a cobrarse después de cierto tiempo.

PREGUNTA NRO. 5

¿CONSIDERA PERTINENTE QUE LA ASAMBLEA NACIONAL PROCEDA A REFORMAR EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A INCORPORAR MONTOS DE INDEMNIZACIÓN POR DESAHUCIO QUE SE AJUSTEN A LA REALIDAD SOCIO ECONOMICA ACTUAL EN EL ECUADOR?

CUADRO NRO. 5

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| NO | 0 | 0 % |
| SI | 30 | 100 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Autor: OSCAR RUBÉN ANDRADE DÁVILA

GRÁFICO 5



INTERPRETACIÓN

De las treinta personas encuestadas, en su totalidad afirman estar de acuerdo con lo consultado en referencia a la necesidad de que la Asamblea Nacional

proceda a reformar el código del trabajo en relación a incorporar montos de indemnización por desahucio que se ajusten a la realidad socio económica actual en el Ecuador.

ANÁLISIS

Los resultados que se obtienen en la pregunta nro. 5 son determinantes para confirmar el problema identificado en la presente investigación; con absoluto convencimiento el pronunciamiento del encuestado refleja una posición frontal frente a la necesidad de que la Asamblea Nacional proceda a reformar el Código del Trabajo en relación a incorporar montos de indemnización por desahucio que se ajusten a la realidad socio económica actual en el Ecuador, las razones y fundamentos han sido expuestos con claridad y precisión, el malestar es generalizado en torno a los montos de indemnización establecidos, con lo que se acredita que la propuesta planteada es aceptada y debe viabilizarse a través de los canales jurídicos pertinentes.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

Al inicio de mi trabajo investigativo me propuse la verificación de cuatro objetivos, uno general y tres específicos, siendo éstos los siguientes:

OBJETIVO GENERAL:

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico sobre la problemática jurídica del Desahucio como forma de terminación del Contrato de Trabajo y las Bonificaciones por parte del Empleador.

Este objetivo se encuentra plenamente justificado en razón de que se ha analizado en forma pausada y reflexiva el marco conceptual y doctrinario en relación al desahucio como forma de terminación de la relación laboral en el Ecuador, identificándose con suficiente sustento la limitación normativa dispuesta en la ley en relación a los montos de indemnización por concepto de desahucio en el Ecuador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar los artículos jurídicos vinculantes sobre el Contrato de Trabajo, el Desahucio laboral y sus Bonificaciones.

El primer objetivo específico ha sido demostrado en virtud de que el estudio normativo atinente al código del trabajo me permitió vislumbrar las falencias y limitaciones existentes en la mencionada ley respecto del régimen de indemnización por desahucio.

- Establecer un estudio de Derecho Comparado, relacionado con el Desahucio y sus Bonificaciones.

El segundo objetivo ha sido demostrado de igual forma, pues se ha incurrido en un estudio de derecho comparado a efecto de analizar las diferencias y semejanzas existentes en otras legislaciones laborales respecto de las causas de terminación del contrato de trabajo.

- Proponer un Proyecto de Reformas al Código de Trabajo, en cuanto al Desahucio y sus Bonificaciones.

El tercer objetivo ha sido en forma contundente demostrado, pues se ha receptado el criterio legal de funcionarios experimentados y con conocimiento pleno del problema y adicionalmente se ha sustentado posiciones y argumentos en base a conceptos de autores del derecho, con lo que queda ratificada la posición del foro respecto de una inmediata reforma al Código del Trabajo en lo relacionado a la figura del desahucio y su bonificación.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La Hipótesis planteada en el proyecto de investigación fue la siguiente:

La terminación del Contrato de Trabajo por medio del Desahucio y sus Indemnizaciones, presentan un vacío jurídico, provocando la violación de derechos constitucionales propios del trabajador, por no estar acorde a la realidad actual.

Concomitantemente, con la verificación de los objetivos, se ha logrado contrastar la hipótesis planteada, estableciéndose la pertinencia de la necesidad apremiante de reforma al Código del Trabajo en lo relacionado a la figura del desahucio y su bonificación por la afectación a los derechos laborales del trabajador.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

El Derecho por excelencia es un instrumento de seguridad jurídica; es el instrumento que dirige y conmina a los gobernantes y gobernados a respetar sus derechos, deberes y obligaciones, por ende se asegura la convivencia pacífica porque existe gobernabilidad y seguridad jurídica interna.

La seguridad jurídica constituye un principio a cuyo respeto aspira toda sociedad, por ello la certeza, la vigilancia plena y efectiva de las normas legales son condiciones indispensables para la seguridad jurídica.

Seguridad que en términos de la aplicación del Derecho al Trabajo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador no se cumple puesto que las normas contenidas en el Código de Trabajo resultan obsoletas, por lo tanto existe la necesidad de reformar la norma.

La protección de los derechos a través de leyes adecuadas es deber primordial del Estado ecuatoriano, pero esto ha sido descuidado, al no reformar la norma contenida en el Código de Trabajo en relación al derecho al trabajo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, puesto que la norma existente resulta ambigua e ineficaz, a efecto de proteger los derechos de los trabajadores a la seguridad jurídica.

Ante esta situación, personalmente no estoy de acuerdo con la bonificación establecida por desahucio, por cuanto analizando en la realidad este rubro resulta irrisorio y no constituye un beneficio económico a favor del trabajador por su tiempo de servicio, esto es fácil ver a diario en la Inspectoría del Trabajo, cuando los trabajadores que han terminado una relación laboral salen con pequeñas cantidades de dinero y no reflejan una verdadera compensación por su servicio prestado, a esto se suma que en el sector privado especialmente los sueldos de los trabajadores generalmente están por los mínimos establecidos

por la ley, por tal motivo es conveniente reformar el Código de Trabajo en cuanto a la terminación del Contrato de Trabajo y sus Bonificaciones.

Por estas y otras razones de carácter constitucional y legal, mi propuesta es que se debe reformar la norma contenida en el Código de Trabajo en su art. 185 referente a la indemnización por desahucio por no representar ningún beneficio para el trabajador, siendo que en algunos casos ni siquiera el monto establecido es cancelado en forma íntegra al trabajador.

En el Ecuador desde la aprobación de nuestra actual Constitución del año 2008, se establecen importantes garantías para los derechos de los trabajadores especialmente en su Art. 33, el cual establece la relevancia económica y social del derecho al trabajo, en un marco de dignidad, libertad e igualdad para los trabajadores, debido a que el trabajo es fuente de realización económica y social, por el carácter inclusivo del individuo en la sociedad como un ente productivo.

Así mismo la propuesta de reforma se fundamenta en las siguientes disposiciones de la Carta Magna: Art. 325 y 326, que establecen los principios que regirán las relaciones laborales en el Ecuador, tal como la dignidad del salario, estabilidad laboral, impulso al pleno empleo, derecho a asociarse, medidas de prevención de riesgos del trabajo, derechos de seguridad social y a indemnizaciones justas.

Pese a las garantías normativas de la Constitución aún se vulnera los derechos de los trabajadores por el alto índice de despidos intempestivos y desahucios con indemnizaciones irrisorias que efectúan los empleadores, debido principalmente a las deficiencias del Código del Trabajo ecuatoriano.

La necesidad de reformar la normativa del Código del Trabajo, radica en la gran relevancia de este problema social, ya que deja en la desocupación a muchos trabajadores, que tienen que solventar cargas familiares.

La estabilidad laboral es una garantía constitucional, por lo cual es de imperiosa necesidad que el Código del Trabajo sea reformado, en el sentido de establecer indemnizaciones justas que garanticen que el trabajador desahuciado va a tener un capital digno para poder invertir en una actividad económica que le permita subsistir y satisfacer sus necesidades y las de su familia.

8. CONCLUSIONES

- Las indemnizaciones por desahucio previstas en el Código del Trabajo son irrisorias, injustas, no son congruentes ni proporcionales con el esfuerzo y sacrificio del trabajador durante años de servicio, no garantizándose de esta forma una vida digna para éste y su familia.
- La norma Constitucional reconoce el derecho al trabajo y formula principios rectores del régimen laboral en el Ecuador, sin embargo hace falta plasmarlo en forma legal dentro del Código de Trabajo a efecto de que no se vulneren los derechos de los trabajadores.
- La norma del Código de Trabajo relacionada con el desahucio en la forma como está concebida y determinada, atenta contra la estabilidad laboral del trabajador, puesto que no garantiza el principio básico de permanencia y continuidad dentro de la empresa.
- El pago de las indemnizaciones correspondientes por desahucio en la práctica diaria, no se cancelan puntualmente y en las condiciones acordadas y de conformidad con la ley, en algunos casos estos montos son adeudados por los patronos y su pago se dilata inhumanamente y hasta de mala fe.
- El derecho al trabajo se ha constituido en la causa de inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en nuestro régimen laboral, por

falta de regulación en el Código de Trabajo a efecto de poder aplicar los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

- Que se hace necesario acoplar la norma contenida en el Código de Trabajo, en relación al derecho al trabajo, de acuerdo a los avances del derecho en materia de contratación laboral de conformidad con la que establecen otras legislaciones, tomando en cuenta el principio de globalización de la norma.

9. RECOMENDACIONES

- La Asamblea Nacional debe proceder a establecer dentro del Código de Trabajo las normas necesarias, que permita aplicar el derecho constitucional al trabajo en los términos mencionados en la Constitución de la República en relación a los principios en los cuales sustenta el régimen laboral.
- El Ministerio de Relaciones Laborales a través de las inspectorías del trabajo debe constituir una instancia garantista de los derechos del trabajador, y exigir a los patronos en la medida que las faculta la ley, el cumplimiento de su obligación de indemnizar en forma íntegra y justa el monto que le corresponde al trabajador.
- Es importante que los jueces y más funcionarios judiciales hagan conciencia del legítimo derecho que tienen los trabajadores a la estabilidad laboral, por lo tanto no se puede privar a nadie de este principio constitucional y legal.
- Que las Universidades del país, por intermedio de sus Facultades de Derecho incluyan en sus pensum de estudios el análisis del Derecho al Trabajo contemplado en la norma constitucional y el derecho a la estabilidad laboral que tienen los trabajadores.

- Que se cree las normas necesarias que permitan aplicar el Derecho al Trabajo, ya que la ambigüedad de la norma existente perjudica a los trabajadores.

- La Asamblea Nacional debe revisar los montos de indemnización por desahucio contenidos en el art. 185. del Código del Trabajo, a efecto de incorporar un monto justo, equitativo y digno para el trabajador, que le permita subsistir e invertir con el capital proveniente de su indemnización.

9.1. PROYECTO DE REFORMA LEGAL AL CÓDIGO DEL TRABAJO

LA ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO:

Considerando:

Que, la legislación laboral y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, la Asamblea Nacional debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que conforme lo señala el Art. 1 de la Constitución de la República, el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia social, en el que el ejercicio y goce de los derechos provenientes de la relación laborales deben garantizarse en forma efectiva; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 numeral 9 de la Constitución, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Modifíquese el Art. 185 por el siguiente:

*Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el **cincuenta** por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.*

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 185.1.- Si al término del plazo señalado en el art. 185, el empleador no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado, será sancionado con una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados por cada día de retraso.

Art. 185.2.- En las empresas públicas y demás entidades de derecho público, así como en las empresas privadas en las que el estado sea accionista mayoritario, se prohíbe que la indemnización por desahucio sea acreditada a través de bonos u otros documentos de descargo

que dilaten o retrasen el efectivo e inmediato uso del dinero que por derecho le corresponde al trabajador.

Artículo final: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los días del mes de... de 2014.

f. Presidenta de la Asamblea

f. Secretario (a)

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ANBAR, *Diccionario Jurídico*, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3, Cuenca Ecuador.
- ✓ ARIAS SCHREIBER PEZET, Max y ARIAS SCHREIBER MONTERO, Ángela: “Exégesis del Código Civil Peruano de 1984”. Tomo IX Derecho de Familia. Primera Edición, 2008.
- ✓ CABANELLAS de la Torre, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, undécima edición; Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1993
- ✓ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Vigésima sexta Edición*; Editorial Heliasta Buenos Aires, Argentina. 1998.
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, actualizada a abril del 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.
- ✓ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. 10 de Diciembre de 1948. Revista.
- ✓ ESCRICHE Joaquín, *Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo I, Segunda Edición, Editorial TEMIS S.A., Santa Fe de Bogotá. 1998.
- ✓ GUZMÁN LARA, Aníbal, *Diccionario explicativo de Derecho Civil*, tomos I y II Quito-Ecuador. 1994
- ✓ PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DE 1966. Revista.
- ✓ DICCIONARIO RUY DIAZ, Edición Rafael Zuccotti y Gustavo Zuccotti, Colombia 2005.
- ✓ <http://www.derecho.uady.mx/tohil/rev20/La%20importancia%20del%20patrimonio%20de%20la%20familia.pdf>

11. ANEXOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"PROBLEMATICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR".

PROYECTO DE TESIS, PREVIO A
OPTAR POR EL GRADO DE
ABOGADO.

AUTOR: Oscar Rubén Andrade Dávila

LOJA- ECUADOR

2014

1. TEMA:

"PROBLEMATICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR"

2. PROBLEMÁTICA

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33 reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. Desde este punto de vista, es importante señalar que el trabajo se constituye en la base esencial para el desarrollo personal del trabajador y por ende de su familia, incluso de la propia economía del Estado.

Ahora bien, la estabilidad laboral del trabajador en general cada vez se ha visto restringida, ya sea por diversas causas de índole política, económica, social, entre otras; esto ha hecho que constantemente los trabajadores se queden en la desocupación y sin una actividad económica que les permita el derecho al buen vivir; y, recibiendo bonificaciones e indemnizaciones insignificantes ya sea por desahucio o por despido intempestivo, que en muchos de los casos ni siquiera las llegan a cobrar.

Ante esta situación, personalmente no estoy de acuerdo con la bonificación establecida por desahucio, por cuanto analizando en la realidad este rubro resulta irrisorio y no constituye un beneficio económico a favor del trabajador por su tiempo de servicio, esto es fácil ver a diario en la Inspectoría del Trabajo, cuando los trabajadores que han terminado una relación laboral salen con pequeñas cantidad de dinero y no reflejan una verdadera compensación por sus servicio prestado, a esto se suma que en el sector privado especialmente los sueldos de los trabajadores generalmente están por los mínimos establecidos por la ley, por tal motivo es conveniente reformar el Código de Trabajo en cuanto a la terminación del Contrato de Trabajo y sus Bonificaciones.

c. JUSTIFICACIÓN

Social

Se justifica la investigación, porque el problema del trabajo a pesar de que está garantizado en nuestra Constitución de la República, no garantiza de manera efectiva al trabajador que es desahuciado hasta infundadamente recibiendo a cambio indemnizaciones que resultan ser ínfimas y no se ajustan a la realidad económica que atravesamos los ecuatorianos, en especial el sector laboral.

Institucional

La Universidad Nacional de Loja, tiene como objetivo principal y fundamental la formación de profesionales críticos y analíticos a través de la realización de la

investigación que vinculen los conocimientos teóricos y prácticos con la realidad social. Con la realización de la presente investigación, se da cumplimiento a un requisito fundamental para el título de Abogado. Además este trabajo investigativo servirá como fuente de consulta para las futuras generaciones universitarias que se inclinen por esta rama profesional.

Académico

La Universidad Nacional de Loja, con la exigibilidad de realización de un trabajo de investigación previo a obtener un título académico, trata de vincular al estudiante con su campo profesional y contribuir con el desarrollo humano de la Región Sur del País.

Además propende la incursión a los cuerpos normativos vigentes y con relación a la problemática, como en este caso el Código de Trabajo. Por lo que la presente problemática posee gran relevancia y pertinencia, de acuerdo a los lineamientos de la Universidad Nacional de Loja.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico sobre la problemática jurídica del Desahucio como forma de terminación del Contrato de Trabajo y las Bonificaciones por parte del Empleador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los artículos jurídicos vinculantes sobre el Contrato de Trabajo, el Desahucio laboral y sus Bonificaciones.
- Establecer un estudio de Derecho Comparado, relacionado con el Desahucio y sus Bonificaciones.
- Proponer un Proyecto de Reformas al Código de Trabajo, en cuanto al Desahucio y sus Bonificaciones.

HIPÓTESIS

La terminación del Contrato de Trabajo por medio del Desahucio y sus Indemnizaciones, presentan un vacío jurídico, provocando la violación de derechos constitucionales propios del Trabajador, por no estar acorde a la realidad actual.

5. MARCO TEÓRICO

Marco Conceptual

EL DERECHO LABORAL

Antes de adentrarme en el estudio de una de las más importantes ramas del llamado Derecho Social, es necesario indicar que la misma ha dado lugar a un cúmulo de controversias doctrinarias, que teniendo como punto de partida su denominación.

Así tenemos que el nombre “Derecho Laboral”, , no es unánimemente admitido, pese a que es el más generalizado, pues algunos tratadistas lo han denominado indistintamente:

“Legislación Obrera”, “Legislación Industrial y Obrera”, “Legislación del Trabajo”, “Legislación Social del Trabajo”, “Derecho Obrero”, “Nuevo Derecho Social”, “Derecho del Trabajo”, “Derecho Laboral”.”

Sin embargo, el autor ecuatoriano Ab. Julio Mayorga Rodríguez, en su Obra Doctrina, Teoría y Práctica en Material Laboral, ha tomado algunas definiciones de diferentes autores, las mismas que señalo a continuación:

A nivel doctrinario son numerosas las definiciones que sobre el Derecho Laboral se han expuesto, destacándose las de los tratadistas Pérez Botija, Trueba Urbina y Rafael Caldera.

Para el ilustre catedrático español Pérez Botija, el Derecho Laboral es: El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.

Por su parte, el maestro mexicano Trueba Urbina define el Derecho Laboral como:

El 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: Socializar la vida humana.

Y para el célebre maestro universitario doctor Rafael Caldera, el Derecho Laboral es: “El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.” 53

Ante los conceptos vertidos, debo indicar que todas estas definiciones son válidas y las mismas coinciden en que el derecho laboral como tal es el encargado de regular las relaciones entre empresarios y sus trabajadores, conforme lo indica el español Pérez Botija.

Trueba Urbina, autor mexicano ya nos da una definición más profundizada al señalarnos que el derecho laboral es el conjunto de principios, normas e instituciones que velan por los derechos de los trabajadores y sus relaciones, criterio con que el que personalmente comparto.

53 MAYORGA RODRIGUEZ, Julio, Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral, pág. 5. Año 2008

Por último el tratadista Rafael Caldera, nos habla de un concepto muy parecido al primero, ya que en definitiva nos manifiesta que el derecho laboral es el encargado de regular las relaciones de las partes que intervienen en ella, es decir entre empleador y trabajador.

Siguiendo con el desarrollo de la presente investigación voy a definir en lo que consiste el trabajo, diciendo que es una actividad que se ha realizado desde siempre y en todos los lugares que el hombre ha pisado. Todas las culturas situadas a lo largo y ancho del planeta han subsistido gracias a los beneficios que de esta función han obtenido. Esta subsistencia no ha sido sólo en el nivel físico o material, sino que gracias a esta actividad que es el trabajo también han logrado mantenerse vigentes en cuanto cultura y civilización.

Definición de Trabajo

La palabra trabajo proviene del vocablo latino "Tripalium que significa „ tres palos“ es un vocablo del bajo latín del siglo VI de nuestra era, época en la cual los reos eran atados al tripalium, una especie de cepo formado por tres maderos cruzados donde quedaban inmovilizados mientras se les azotaba. De tripalium derivó inicialmente tripaliare „torturar“ y, posteriormente, trabajo „esfuerzo“, „sufrimiento“, „sacrificio“. Trabajo evolucionó hacia trabajo, vinculándose poco a poco con la idea de „labor“.”⁵⁴ Además es un término genérico que califica

54 DICCIONARIO JURIDICO CONSULTOR MAGNO, Definición de Desahucio, pág. 215. Año 2010

diversas acciones ejercidas por las personas tales como trabajo intelectual, manual, remunerado, etc.

Manuel Osorio, define al Trabajo como “toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición al capital”⁵⁵

Definición de Desahucio

“Según el Diccionario Jurídico Consultor Magno, lo conceptualiza como “Acción de desalojo”⁵⁶

El presente concepto descrito no es muy amplio en su criterio, ya que nos dice que el mismo consiste en una acción de desalojo, que aplicándolo en materia laboral sería el desalojo de un trabajador en su actividad habitual.

Es decir que el desahucio, el cual consiste en el aviso que lo pueden realizar tanto el empleador como el trabajador con cierto tiempo de anticipación ante la autoridad competente.

55 OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. vigésima tercera edición. Buenos Aires- Argentina. Pág.983

56 DICCIONARIO JURIDICO CONSULTOR MAGNO, Definición de Desahucio, pág. 215. Año 2010

Despido Intempestivo

Según el Diccionario Jurídico Consultor Magno define al despido como “ruptura del contrato individual laboral que hace unilateralmente el patrono con o sin causa injustificada”⁵⁷

De acuerdo al concepto citado, el despido es la ruptura del contrato individual de trabajo con o sin causa justificada, es decir el despido es la terminación del contrato de trabajo que según Guillermo Cabanellas de Torres, en el Diccionario Jurídico Elemental lo define diciendo “en general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En Derecho Laboral se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”⁵⁸

Respecto del presente concepto, puedo decir que el mismo es amplio y nos da una visión más clara de lo que es el despido intempestivo, al manifestar que es la disolución de la relación laboral de manera unilateral por parte del patrono y en efecto el despido intempestivo tiene dos características que se lo hace sin causa justificada y de manera unilateral

⁵⁷ DICCIONARIO JURIDICO CONSULTOR MAGNO, Definición de Despido, pág. 220. Año 2010

Definición de Contrato de Trabajo

Según Guillermo Cabanellas en el diccionario jurídico elemental define al contrato de trabajo como: “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad personal de otra”⁵⁹

En efecto el contrato de trabajo es el que consiste en la prestación de servicio por parte del trabajador a cambio de una retribución económica que se conoce como sueldo o salario, además en esta clase de contrato existe la subordinación de una de las partes que es lo que se conoce como la relación de dependencia entre empleador y trabajador.

Otra definición de contrato de trabajo es la que nos da el diccionario Jurídico Consultor Magno “Acuerdo de voluntades, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta,

⁵⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario jurídico Elemental, Editorial Helliasta, Definición de despido, pág. 95

durante un periodo determinado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.”⁶⁰

En relación con éste último concepto citado, vemos que el contrato de trabajo primeramente y como en efecto es, nace del acuerdo de voluntades, cuando una de las partes o personas se obligan a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra durante un cierto tiempo determinado, es decir la una parte es el trabajador y la otra es el empleador, teniendo este último la obligación de pagar a cambio una remuneración al trabajador.

Marco Doctrinario

Evolución Histórica del derecho laboral

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en “la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existe la sociedad de consumo como la conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se

⁶⁰ DICCIONARIO JURIDICO CONSULTOR MAGNO, definición de contrato de trabajo, Año 2010, pág. 167

colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como los seres humanos necesitaban agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro producto (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hamurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las Leyes de Marco surgieron posteriormente y de ella concluyo que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concepción de Grecia la vamos a tener en Roma.

En la Roma Clásica se consideraba que el trabajo no era para las personas gerarquizadas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos

denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del Trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad- Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario⁶¹.

En la Edad Media efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos que escondieron toda la información

⁶¹ [Wikipedia//Historia+del+trabajo.php.htm](https://es.wikipedia.org/wiki/Historia_del_trabajo)

y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante o peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “El ocio es el enemigo del alma”, es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma.

Surge una idea muy interesante que todos debemos trabajar en la medida de las posibilidades, esto es el fenómeno social que se caracterizó en la edad media como feudalismo que son mini- estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

Primeramente el acaparamiento de tierras y propiedades por parte del señor feudal, a pesar de esta forma económica social también existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la

exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran la siguiente: Maestro, Oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de la tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes muebles, inmuebles y piedras preciosas ya que lo más sencillo de acceder era esto.

Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

En la Edad Moderna el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de nuestro continente para ser transportados

a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, que comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero, lo cual cambia la concepción del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

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

En la Edad Contemporánea se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes son la concesión política; surge el concepto de Estado organizado. En ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es el comunismo, donde los medios de producción deben ser de las personas,

no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concepciones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Con la Industrialización y Capitalismo, para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados.

Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares.

Marco Jurídico

Constitución de la Republica

“Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un Derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado 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.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quien se encuentran en situación de desempleo.”⁶²

Partiendo de estos preceptos constitucionales, vemos que el Estado Ecuatoriano nos garantiza a todos los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos el derecho al trabajo. Así mismo nos manifiesta que el trabajo es un deber social, es decir esta obligación del deber social nos corresponde a todos nosotros ya que el trabajo es obligatorio para todos.

62 CONSTITUCION D ELA REPUBLICA DE 2008, Art. 33 y 34, Ediciones Legales, Pág. 22

Siguiendo con el análisis del Art. 33, tenemos que el derecho al trabajo es un derecho económico que le permite al trabajador en general mejorar su calidad de vida y de su familia, permitiéndole una vida decorosa. En relación a esta última, parte puedo manifestar que con el actual salario básico unificado no se está garantizando una vida digna para el trabajador ya el salario mínimo por lo menos debería de cubrir el valor de la canasta familiar, situación que no se cumple, entonces desde este punto de vista la norma constitucional es contradictoria con la realidad.

Analizando el Art. 34 de la Constitución de la República, vemos que el Estado ecuatoriano por otro lado nos garantiza el derecho a la seguridad social a todos los trabajadores en general. Como avances en materia de seguridad social en la actual Constitución, se ha incluido o mejor dicho se está garantizando este derecho a quienes realizan el trabajo no remunerado, es decir para las amas de casa y para quienes ejercen el trabajo autónomo o por cuenta propia, derecho que todavía hasta el día de hoy no se ha regulado de un manera clara para que estas personas hagan uso de este derecho constitucional.

Código de Trabajo

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

personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”⁶³

Si analizamos el presente artículo, se establece que la relación contractual laboral primeramente nace por el acuerdo entre el empleador y trabajador respectivamente. Entre los elementos básicos del contrato de trabajo tenemos la relación de dependencia que no es otra cosa que la subordinación del trabajador a las órdenes del empleador y que este último a cambio de la prestación del servicio debe pagar una remuneración al trabajador de acuerdo a lo convenido, al contrato colectivo, a la costumbre o lo que determina la ley.

“Capítulo IX

De la terminación del contrato de trabajo

Art. 169.- 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;

⁶³ CODIGO DE TRABAJO, Ediciones legales, Año 2011, pág. 38.

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 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.”⁶⁴

Revisando la presente disposición legal, se puede determinar que nuestra legislación laboral ha previsto nueve causales para dar por terminado legalmente el contrato de trabajo y específicamente en el numeral 9, encontramos al desahucio como una de esas causas legales.

“Art.184.- 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".⁶⁵

⁶⁴ CODIGO DE TRABAJO, Ediciones legales, Año 2011, pág. 122

⁶⁵ CODIGO DE TRABAJO, Ediciones legales, Año 2011, pág. 132

Como lo dije anteriormente el desahucio no es otra cosa que el aviso que lo puede realizar tanto el empleador como el trabajador, haciendo conocer su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Este aviso en el caso del empleador tendrá que realizarlo por lo menos con treinta días de anticipación a la fecha de la terminación del contrato de trabajo y sólo cabe en los contratos a plazo fijo con una duración máxima de dos años.

Mientras que el trabajador lo puede realizar con quince días de anticipación, pero a diferencia del empleador este lo puede realizar en cualquier tiempo.

“Art.185.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de ser vicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere

realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.”⁶⁶

6. METODOLOGÍA.

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

- **Métodos**
- **Método Científico**

Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. Se lo utilizará a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada, de importancia para el presente estudio.

- **Método Dialéctico.-**

Describe la historia de lo que nos rodea, de la sociedad y del pensamiento, a través de una concepción de lucha de contrarios y no puramente contemplativa, más bien de transformación. Se lo utilizará para una confrontación directa entre los datos científicos sobre la problemática y los datos empíricos.

66 CODIGO DE TRABAJO, Ediciones legales, Año 2011, pág. 132

Método Inductivo – Deductivo.-

Este método va de lo particular a lo general. Se lo utilizará en el proceso de observación, para arribar en juicios, conceptos y premisas.

Método Estadístico.-

Este método permite representar la información obtenida en datos estadísticos de fácil entendimiento. Se lo utilizará para elaborar los resultados de la investigación, ya que para los cuadros o tablas estadísticas es básico, generando así los porcentajes y representaciones gráficas de los resultados de la información de campo.

Método Descriptivo.-

Consiste en realizar una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la realidad que se investiga. Este método se utilizará para procesar y describir información, recolectada y contrastar con la información empírica rescatada.

Método Analítico.-

Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la

naturaleza y los efectos. Este método permitirá el análisis minucioso de la temática en general, conjuntamente con los datos empíricos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de investigación.

- **Técnicas**

- **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 aplicará en forma de preguntas escritas, será utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población a investigar será 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 aplicará esta técnica a 10 profesionales conocedores del Código de Trabajo.

7. CRONOGRAMA.

| ACTIVIDADES | 2014 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|--|--|--|
| | Ene | | | | Feb | | | | Mar | | | | Abr | | | | May | | | | Jun | | | | Jul | | | | Ago | | | | Sep | | | | Oct | | | | Nov | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1. Problematicación | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Elaboración del Proyecto | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Presentación del Proyecto | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Acopio de la información bibliográfica. | | | | | X | X | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Investigación de Campo | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Análisis de información | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Elaboración del borrador del informe final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| 8. Sesión Reservada | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| 9. Defensa Pública y Graduación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

RECURSOS HUMANOS.

- Proponente Del Proyecto:
- Director De Tesis: Por Designarse
- Población Investigada: Abogados en libre ejercicio

RECURSOS MATERIALES.

| | |
|-----------------------------|---------------|
| ◆ MATERIALES DE ESCRITORIO | 250.00 |
| ◆ MATERIAL BIBLIOGRÁFICO | 350.00 |
| ◆ FOTOCOPIA | 150.00 |
| ◆ TRANSPORTE Y MOVILIZACIÓN | 400,00 |
| ◆ IMPRESIÓN Y EMPASTADO | 200,00 |
| ◆ IMPREVISTOS | 500,00 |
| TOTAL | 1, 850,00 USD |

PRESUPUESTO.

El total de los costos materiales asciende a MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA dólares de los Estados Unidos de Norte América (\$1850,00), los mismos que serán solventados por el postulante.

9. BIBLIOGRAFÍA.

- ✓ ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3, Cuenca Ecuador.
- ✓ ARIAS SCHREIBER PEZET, Max y ARIAS SCHREIBER MONTERO, Ángela: "Exégesis del Código Civil Peruano de 1984". Tomo IX Derecho de Familia. Primera Edición, 2008.
- ✓ CABANELLAS de la Torre, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, undécima edición; Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1993
- ✓ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Vigésima sexta Edición; Editorial Heliasta Buenos Aires, Argentina.1998.
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, actualizada a abril del 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.
- ✓ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. 10 de Diciembre de 1948. Revista.
- ✓ ESCRICHE Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo I, Segunda Edición, Editorial TEMIS S.A., Santa Fe de Bogotá. 1998.
- ✓ GUZMÁN LARA, Aníbal, Diccionario explicativo de Derecho Civil, tomos I y II Quito- Ecuador. 1994
- ✓ PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DE 1966. Revista.
- ✓ DICCIONARIO RUY DIAZ, Edición Rafael Zuccotti y Gustavo Zuccotti, Colombia 2005.
- ✓ <http://www.derecho.uady.mx/tohil/rev20/La%20importancia%20del%20patriomonio%20de%20la%20familia.pdf>

ANEXOS

ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (MED)
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

SEÑOR PROFESIONAL DEL DERECHO EN LIBRE EJERCICIO, SÍRVASE CONTESTAR LAS SIGUIENTES INTERROGANTES CON EL OBJETO DE SUSTENTAR MI PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO Y QUE TIENE RELACIÓN CON LA “**PROBLEMÁTICA JURÍDICA DEL DESAHUCIO COMO FORMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS BONIFICACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR**”

1. ¿CONSIDERA USTED QUE NUESTRO CODIGO DEL TRABAJO ES UNA NORMATIVA QUE MANTIENE INSTITUCIONES JURIDICAS CADUCAS Y OBSOLETAS?

.....
.....

2. ¿ESTÁ DE ACUERDO USTED EN QUE EL TRABAJADOR HA SIDO AFECTADO POR CUANTO EL ESTADO ECUATORIANO NO HA DESARROLLADO NI EJECUTADO POLÍTICAS PÚBLICAS SUFICIENTES PARA GARANTIZAR SUS DERECHOS LABORALES?

.....
.....

3. ¿CONSIDERA USTED QUE LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS, LA ESTABILIDAD Y LA CONTINUIDAD LABORAL EN EL ECUADOR HAN SIDO VIOLENTADAS POR LA RECURRENCIA A MECANISMOS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO?

.....
.....

4. ¿A SU CRITERIO, LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ART. 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR CONCEPTO DE DESAHUCIO ES INJUSTA, DESPROPORCIONAL E INDIGNA?

.....
.....

5. ¿CONSIDERA PERTINENTE QUE LA ASAMBLEA NACIONAL PROCEDA A REFORMAR EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A INCORPORAR MONTOS DE INDEMNIZACIÓN POR DESAHUCIO QUE SE AJUSTEN A LA REALIDAD SOCIO ECONOMICA ACTUAL EN EL ECUADOR?

.....
.....

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| CERTIFICACIÓN | II |
| AUTORÍA | III |
| CARTA DE AUTORIZACIÓN | IV |
| DEDICATORIA | V |
| AGRADECIMIENTO | VI |
| TABLA DE CONTENIDOS | VII |
| 1. TÍTULO | 1 |
| 2. RESUMEN | 2 |
| 2.1. ABSTRACT | 3 |
| 3. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 4. REVISIÓN DE LITERATURA | 7 |
| 4.1. MARCO CONCEPTUAL | 7 |
| 4.1.1. CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL | 7 |
| 4.1.2. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL | 11 |
| 4.1.3. CONCEPTO DE TRABAJO | 14 |
| 4.1.4. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO | 15 |
| 4.1.5. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO | 18 |
| 4.1.6. EL ACUERDO DE VOLUNTAD | 19 |
| 4.1.7. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES | 20 |
| 4.1.8. LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN | 23 |
| 4.1.9. LA REMUNERACIÓN | 24 |
| 4.1.10. CONCEPTO DE EMPLEO | 27 |
| 4.1.11. CONCEPTO DE TRABAJADOR | 29 |
| 4.1.12. CONCEPTO DE EMPLEADOR | 34 |
| 4.2. MARCO DOCTRINARIO | 39 |
| 4.2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR. | 39 |
| 4.2.2. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN EL DERECHO DEL TRABAJO | 42 |
| 4.2.3. LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR | 47 |
| 4.2.4. EL DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR | 50 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 4.2.5. | LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO | 53 |
| 4.2.6. | FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO | 56 |
| 4.2.7. | DEFINICIÓN DE DESAHUCIO | 61 |
| 4.2.8. | DESAHUCIO EN CONTRATOS A PLAZO FIJO | 63 |
| 4.2.9. | DESAHUCIO EN CONTRATOS A TIEMPO INDEFINIDO | 63 |
| 4.2.10. | CASO DE LIQUIDACION DE EMPRESAS | 65 |
| 4.2.11. | CASOS EN QUE NO HACE FALTA EL DESAHUCIO | 65 |
| 4.2.12. | PROCEDIMIENTO PARA EL DESAHUCIO | 66 |
| 4.3. | MARCO JURÍDICO | 68 |
| 4.3.1. | CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR | 68 |
| 4.3.2. | CÓDIGO DEL TRABAJO | 70 |
| 4.3.3. | CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO | 72 |
| 4.3.4. | LAS BONIFICACIONES POR DESAHUCIO EN EL CÓDIGO DEL | 77 |
| 4.4. | LEGISLACIÓN COMPARADA | 79 |
| 4.4.1. | LEGISLACIÓN MEXICANA | 79 |
| 4.4.2. | LEGISLACIÓN COLOMBIANA | 81 |
| 4.4.3. | LEGISLACIÓN ESPAÑOLA | 82 |
| 4.4.4. | LEGISLACIÓN BOLIVIANA | 83 |
| 5. | MATERIALES Y MÉTODOS | 84 |
| 5.1. | MATERIALES | 84 |
| 5.2. | MÉTODOS | 84 |
| 5.3. | PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS | 85 |
| 6. | RESULTADOS | 87 |
| 6.1. | ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS | 87 |
| 7. | DISCUSIÓN | 97 |
| 7.1. | Verificación de Objetivos | 97 |
| 7.2. | CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS | 99 |
| 7.3. | FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL | 99 |
| 8. | CONCLUSIONES | 103 |
| 9. | RECOMENDACIONES | 105 |
| 9.1. | PROYECTO DE REFORMA LEGAL AL CÓDIGO DEL TRABAJO | 107 |

| | | |
|-----|---------------------------|-----|
| 10. | BIBLIOGRAFÍA | 110 |
| 11. | ANEXOS | 111 |
| | PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | 111 |
| | ÍNDICE | 141 |