



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL  
ECUADOR Y LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL  
CÓDIGO DE TRABAJO”

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA: ROSITA VIRGINIA ESTRADA DÁVILA

DIRECTOR: DR. MG. FELIPE NEPTALI SOLANO GUTIÉRREZ

Loja – Ecuador

2017

## CERTIFICACIÓN

**Dr. Felipe Neptali Solano Gutierrez, Mg. Sc. DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN 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 la postulante: Rosita Virginia Estrada Dávila, bajo el título de: **“ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR Y LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**, 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, marzo del 2017



.....  
**Dr. Felipe Neptali Solano Gutierrez, Mg. Sc.**  
**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, Rosita Virginia Estrada Dávila, declaro ser autor(a) del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

**Firma:** 

**Autora:** Rosita Virginia Estrada Dávila

**Cédula:** **0200650406**

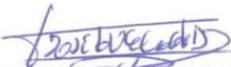
**Fecha:** Loja, 06 de marzo del 2017.

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

Yo, Rosita Virginia Estrada Dávila, declaro ser autor(a) de la tesis Titulada “ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR Y LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”, como requisito para optar al título de **ABOGADA**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su 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 de 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 06 días del mes de marzo del dos mil diecisiete, firma la autora.

**Firma:**  \_\_\_\_\_

**Autor:** Rosita Virginia Estrada Dávila

**Cedula:** 0200650406

**Dirección:** Av. Simón Bolívar S/N. Parroquia Guanujo, Cantón Guaranda

**Correo Electrónico:** viky\_56@yahoo.com

**Teléfono:** 03-2206015

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Director de Tesis:** Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc

**Tribunal de Grado:** Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc. (PRESIDENTE)

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda. Mg. Sc

Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.

## **AGRADECIMIENTO.**

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, prestigiosa Universidad de nuestro país, por darme la oportunidad de prepararme profesionalmente.

A la Modalidad de Estudios a Distancia, la misma que rompiendo las barreras del tiempo y espacio brinda las facilidades necesarias para formarnos profesionalmente.

A mi familia, docentes y amigos que de una u otra manera creyeron en mis capacidades para obtener una profesión.

ROSITA VIRGINIA ESTRADA DÁVILA

## **DEDICATORIA.**

El presente trabajo va dedicado a mi familia, ya que han sido el pilar fundamental para seguir adelante y de esta manera poder culminar mi carrera profesional

*ROSITA VIRGINIA ESTRADA DÁVILA*

## TABLA DE CONTENIDOS.

PORTADA

CERTIFICACION

AUTORIA

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. Título.
2. Resumen.
  - 2.1 Resumen en Ingles.
3. Introducción.
4. Revisión de Literatura.
  - 4.1. Marco conceptual.
  - 4.2. Marco Doctrinario.
  - 4.3. Marco Jurídico.
  - 4.4. Legislación Comparada.
5. Materiales y Métodos.
6. Resultados.
7. Discusión.
8. Conclusiones.
9. Recomendaciones.
  - 9.1. Propuesta de Reforma Jurídica.
10. Bibliografía.

11. ANEXOS

ÍNDICE.

## **1 TÍTULO.**

“ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR Y  
LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO DE  
TRABAJO”

## 2 RESUMEN.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 nos reconoce y garantiza el derecho al trabajo a todos los ecuatorianos. El trabajo es uno de los derechos más importantes de todos y cada uno de nosotros, ya que a través del mismo nos permite tener una remuneración y por tanto de una u otra manera mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia independientemente del monto de la remuneración. Así mismo, con el trabajo se devienen una serie de beneficios para el trabajador en general, como es la Seguridad Social, entre otros.

El trabajo es mucho más fructífero cuando existe una verdadera estabilidad para el trabajador; sin embargo, esta estabilidad se ve afectada cuando en el Código de Trabajo, específicamente en su Art. 188 aún se siguen estableciendo indemnizaciones muy blandas o bajas que hacen que a diario un empleador despida intempestivamente al trabajador. El problema del despido intempestivo es muy serio y trae consigo una serie de perjuicios para el trabajador y su familia, como son el desempleo, pobreza, la falta de seguridad social, problemas psicosociales en el trabajador, es decir una serie de inconvenientes que no pueden subsanarse fácilmente y que deja muchas secuelas.

Si existieran indemnizaciones más altas para el caso del despido intempestivo se garantizaría por un lado una verdadera estabilidad para el

trabajador y se evitaría el abuso de muchos empleadores quienes prefieren pagar las actuales indemnizaciones previstas que mantener al trabajador en sus dependencias o puestos de trabajo.

En las últimas reformas que se introdujo al Código de Trabajo en el mes de abril del presente año a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se avanzó en algo, se creó la figura del despido ineficaz en el caso de las mujeres embarazadas, sin embargo el mayor problema sigue latente en el caso de los demás trabajadores, ya que las indemnizaciones previstas no han sido modificadas y las mismas permiten que se vulneren los derechos de los trabajadores, como lo es el derecho a su estabilidad laboral.

## **2.1 ABSTRACT.**

The Constitution of the Republic of Ecuador in Art. 33 recognizes us and guarantees the right to work to all Ecuadorians. The work is one of the most important rights of each and every one of us, because through it gives us a compensation and therefore one way or another to improve the quality of life of workers and their families regardless of the amount of remuneration. Likewise, work a number of benefits for workers generally become, like Social Security, among others.

The work is much more productive when there is a real stability to the worker; however, this stability is affected when the Labour Code, specifically in Art. 188 still continue to set very soft or low compensation that make everyday an employer to dismiss a worker unexpectedly. The problem of dismissal is very serious and brings a series of injuries for workers and their families, such as unemployment, poverty, lack of social security, psychosocial problems at work, ie a number of drawbacks which can not easily remedied and that leaves many sequels.

If there are higher compensation in case of unfair dismissal on the one hand it would ensure genuine stability for workers and abuse of many employers who prefer to pay current compensation provided to keep workers in their offices or jobs would be avoided.

In the latest reforms introduced to the Labour Code in April of this year through the Organic Law for Labor Justice and Labor Award at Home, progress was made in some the figure of ineffective dismissal was created in the case of pregnant women, however the biggest problem remains latent in the case of other workers, and allowances provided have not changed and they allow that the rights of workers are violated, such as the right their job security.

### 3 INTRODUCCIÓN.

La presente tesis de grado titulada **“ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR Y LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**, tiene una gran relevancia jurídica y como estudiante del Derecho busco dar una solución a este problema del despido intempestivo que perjudica a una gran cantidad de trabajadores que se han quedado en la desocupación, al verse afectados por esta figura del despido intempestivo.

Es así, que para el desarrollo del presente trabajo, empecé estructurándolo por establecer las hojas preliminares para identificar la temática, su autoría y aspectos de orden formal.

Ya en el desarrollo del informe final se empieza identificando claramente el título, luego tenemos el Resumen tanto en español como en inglés, seguidamente la Introducción.

Como un aspecto importante del desarrollo del presente trabajo investigativo tenemos la revisión de literatura, que la misma luego del acopio bibliográfico de varios autores se pudo estructurar primeramente el Marco Conceptual, donde expongo los principales conceptos respecto de la temática establecida. Luego se encuentra el Marco Doctrinario donde existen criterios de diferentes autores que refuerzan el conocimiento sobre el tema

investigado. Seguidamente se encuentra desarrollado el Marco Jurídico donde se empieza analizando las normas jurídicas inherentes al tema propuesto, empezando por analizar la Constitución de la República, El Código de Trabajo, La Ley Orgánica de Justicia Laboral y del Reconocimiento del trabajo en el hogar, en definitiva todas las disposiciones legales que permiten profundizar en la investigación que me propuse.

Luego compilar toda la literatura se establece los Materiales y Métodos utilizados en el presente trabajo investigativo, que son lo establecidos en el Método científico.

Para poder sustentar mi trabajo se encuentran los resultados de la investigación que se basan en la encuesta aplicada a treinta profesionales del Derecho con conocimientos claros respecto de la problemática planteada, obteniendo resultados o criterios que permiten analizar e interpretar los mismos para luego tabularlos y representarlos gráficamente.

Luego, se tiene la Discusión, en la misma que consta, la Verificación de Objetivos, y la Fundamentación Jurídica de la Propuesta.

Por último se establecen las Conclusiones, Recomendaciones y la Propuesta de Reforma Jurídica a las que he llegado luego de todo el proceso de investigación y que permiten exponer la esencia de mi trabajo

Finalmente se encuentra toda la descripción de la bibliografía utilizada y los anexos que forman parte de toda la tesis de grado.

Espero que el presente trabajo investigativo constituya una fuente de consulta para futuras generaciones del derecho como estudiantes y profesionales y de esta manera poder haber aportado a la solución de estos problemas que sin duda alguna todavía existen en la sociedad y que tienen que ver con la discriminación hacia al trabajador en general.

## **4 REVISIÓN DE LITERATURA.**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL.**

#### **CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL.**

**Para Germán Vásquez, Derecho Social** “Es la disciplina jurídica que se ocupa de las normas para mantener el equilibrio dentro de la sociedad, impidiendo que el poder del capital cometa abusos en contra de los sectores económicamente débiles. Mediante el derecho social se aspira a llegar a la justicia social.”<sup>1</sup>

Este derecho nos permite a los seres humanos mantener una armonía entre el poder del capital y la clase más débil, en este caso los trabajadores, con la intención de poder alcanzar la justicia social.

Podemos manifestar que el derecho laboral regula las relaciones entre el empleador y el trabajador, en los casos que haya algún tipo de controversia dentro de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, permite que las autoridades administrativas o judiciales sean las encargadas de Administrar Justicia, acogiéndose a lo estipulado en el Código de Trabajo y demás leyes vigentes.

---

1 VÁZQUEZ Galarza, Germán, “CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL Y ARTESANAL” Impresiones artes Gráficas Señal, Decimoséptima Edición, Quito / 1986, pág.3

## CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

El Diccionario Jurídico Elemental de Cabañellas presenta la siguiente definición Contrato de Trabajo “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados con carácter económico, y por lo cual una de las partes de una remuneración o una recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de la otra”<sup>2</sup>

En efecto el Contrato de Trabajo es el convenio que realizan entre el trabajador y el empleador, el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, a cambio de una remuneración económica, sea para satisfacer sus necesidades básicas, pactada con el empleador y quedar bajo una la relación de dependencia de este último.

Pueden celebrar contratos de trabajo toda persona que la ley reconoce, que cuenten con capacidad civil para obligarse, como las personas que han alcanzado su mayoría de edad 18 años en adelante, en lo que se refiere a los adolescentes que han cumplido 15 años de edad, tienen la capacidad de realizar contratos de trabajo, sin tener la necesidad de tener alguna autorización y su remuneración la recibirán de manera personal.

---

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo, “DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL”, Editorial Heliasta, Argentina 2003, pág.95

## **CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Según el Dr. Colón Bustamante el Contrato Individual de Trabajo: “Es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y / o mujer (trabajador, a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía, corporación o fundación, etc.) a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc.”<sup>3</sup>

Según criterio personal el contrato individual de trabajo es el convenio mediante el cual una persona llamada trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y de forma personal, para con otra persona llamada empleador que puede ser una persona natural o jurídica, bajo su obediencia, a cambio de una remuneración acordada en el convenio, la Ley o la Costumbre del lugar donde realiza sus actividades o servicios de trabajo.

El contrato individual de trabajo se caracteriza principalmente por ser un acuerdo de voluntades, el trabajador presta sus servicios de forma lícita y personal, y se obliga bajo una relación de dependencia parte del empleador, es decir la subordinación directa del trabajador con su empleador, esta subordinación no es propia ni usual de los contratos civiles, mercantil o administrativo.

---

3. BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, págs.11, 12

La dependencia o subordinación dan vida y perfeccionan al contrato individual de trabajo. La remuneración es una parte fundamental del contrato de trabajo ya que ningún trabajo es gratuito.

### **CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL.**

El Dr. Leónidas Aguilar MSc. presenta la siguiente definición Relación Laboral “Es el vínculo jurídico que une al Empleador y Trabajador, todo el tiempo establecido en el Contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y las Normas legales del Código de Relaciones Laborales. (...)”<sup>4</sup>

Para mi opinión la relación laboral es el nexo meramente jurídico existente entre el patrono con su operario por medio de un contrato de trabajo el mismo que deberá señalar el tiempo de duración, para lo cual deberán acatar las condiciones legales establecidas en dicho contrato y en lo que decreta Código de Trabajo.

### **CONCEPTO DE TRABAJADOR**

El Docente Universitario Dr. Colón Bustamante manifiesta que el Trabajador “Es una persona natural amparada en un contrato individual de trabajo –escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y /o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la

---

<sup>4</sup> AGUILAR Aguilar MSc, Leónidas Dr., “DERECHO LABORAL TEÓRICO Y PRÁCTICO JURISPRUDENCIA”, Editorial Jurídica LyL, Primera Edición, Cuenca: 2011, pág.113

ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador.”<sup>5</sup>

Para lo cual manifestare que el trabajador es una persona natural, quien presta sus servicios lícitos y personales para con otra persona denominada empleador, a cambio de una remuneración pactada entre el trabajador y el empleador, en relación de dependencia, el trabajador puede ser obrero o empleador.

### **CONCEPTO DE OBRERO**

Según el Dr. Leónidas Aguilar el Obrero “Es la Persona Natural con o sin título, que en relación de trabajo presta sus servicios lícitos y personales, con predominio de esfuerzo material y físico sobre el intelectual, bajo dependencia del empleador por una remuneración convenida realizando actividades laborales manuales, físicas, objetivas. En el Ecuador labora durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, cinco días de lunes a viernes recibe la remuneración denominada salario, semana integral de siete días, tiene descanso sábado y domingo.”<sup>6</sup>

En efecto obrero es una persona que puede o no tener un título que lo acredite como tal, presta sus servicios lícitos y personales, el obrero para desempeñar su trabajo, puede realizarlo de forma manual o utiliza su esfuerzo físico, a cambio de un salario acordado con su empleador, por lo general en nuestro

---

5BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.79

6 AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., “DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR”, Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005, pág.95

país quienes cumplen las funciones de obreros laboran ocho horas diarias y cuarenta a la semana.

### **CONCEPTO DE PROFESIONAL.**

Para el Dr. Colón Bustamante el Profesional “Es la persona humana que tiene título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional, académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.”<sup>7</sup>

Dedo indicar que los Profesionales son aquellos que poseen un título académico o profesional, reconocido legalmente por las autoridades académicas, y realizan su trabajo bajo órdenes de su empleador o de quien contrata sus servicios, la remuneración que estos perciben se la denomina honorarios.

### **CONCEPTO DE EMPLEADO.**

Según la Ab. Sandra Moscoso el Empleado “Es el trabajador, cuya labor que realiza es de carácter intelectual y cuya remuneración es un sueldo mensual.”<sup>8</sup>

Así diéremos que el empleado es aquel trabajador que realiza sus labores de forma intelectual y su remuneración la percibe mensualmente.

---

7 BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.79

8 MOSCOSO Chamaidán, Sandra, Ab., “LEGISLACIÓN LABORAL Y COOPERATIVISMO”, Ediciones Holguín S.A. Guayaquil 2003, pág.47

## **CONCEPTO DE EMPLEADO.**

El Dr. Leónidas Aguilar, dentro de su obra Derecho y Legislación Laboral del Ecuador dice: “El Empleado es el trabajador que ejecuta actividades de carácter intelectual y material, debe tener título conferido por un Centro Educativo de nivel Medio o Superior. El Sector administrativo labora 40 horas semanales de Lunes a Viernes.”<sup>9</sup>

Puedo expresar que el empleado es aquella persona que presta sus servicios lícitos y personales, realizando su trabajo de manera intelectual, puede tener un título de nivel medio o superior, su remuneración se la denomina sueldo el cual lo cobrar de forma mensual.

## **CONCEPTO DE EMPLEADOR.**

Para Germán Vásquez el Empleador “Es la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual el trabajador ejecuta la obra a quien presta el servicio. Nótese que empleador puede ser tanto una persona natural, como una entidad o una empresa.”<sup>10</sup>

A mi modo de entender diré que el empleador puede ser una persona natural mayor de edad o jurídica, de cualquier índole como una entidad o empresa, a quien el trabajador presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración, al empleador se lo puede también denominar empresario.

---

9 AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., “DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR”, Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005, pág.96

10 VÁSQUEZ Galarza, Germán, “LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA”, Edición Vigésimoséptima, Editorial Ecuador, Quito / 2004, pág.75

En los casos para realizar los contratos de las personas jurídicas como empresa o para que se han representados dentro de un juicio laboral, lo podrán hacer sus representantes.

## **CONCEPTO DE REPRESENTANTE DE EMPLEADOR**

Según el Dr. Jorge Vásquez López, en su obra Derecho Laboral Ecuatoriano define El Representante del Empleador: “Representante es quien ostenta una calidad o facultad para realizar ciertos actos o contratos o actuar a nombre de una persona en virtud de la designación o declaración de voluntad echa por aquella. De esta manera una persona en virtud de la representación sustituye a otra en la ejecución de actos o contratos y en el establecimiento de derechos y obligaciones.”<sup>11</sup>

Según mi criterio se considera representante legal a la persona que a nombre del empleador desempeñando cargos de dirección, gerencia, administración, etc. Es fundamental tener en cuenta quienes son los representantes de los patronos pues las resoluciones que tomen dentro de la relación laboral puede acarrearle en conflictos de carácter jurídicos al empleador, además el representante legal dentro de la relación laboral es solidariamente responsable conjuntamente con el empleador, en casos de litigios judiciales, o reclamos de índole laboral, que llegaran a presentar los trabajadores en contra de la empresa donde presta sus servicios.

---

11VASQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.141

## **CONCEPTO DE REMUNERACIÓN.**

Según el Dr. Colón Bustamante, dentro de su obra Manual de Derecho Laboral cuarta edición, (pág. 101) dice: Remuneración “Es la cuantía que recibirá el trabajador y la forma de pago, sea por sueldo, en forma mensual, por jornal, en forma diaria, semanal u otra modalidad”<sup>12</sup>

Debo indicar que la remuneración es la compensación en dinero o en especies que percibe el trabajador por los servicios lícitos o labor que realiza para su empleador, la remuneración que el trabajador percibe puede ser de forma diaria, semanal, quincenal, mensual o de la forma como se haya pactado entre las dos partes en el contrato de trabajo.

## **CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO.**

El Dr. Colón Bustamante en su obra Manual de Derecho Laboral define al Despido Intempestivo como “La terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código de Trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la

---

12 BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.101

parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral.”<sup>13</sup>

Podemos manifestar que el despido intempestivo hace mención a la separación del trabajador de la relación laboral si causa alguna de forma atípica por parte del empleador, sin respetar las disposiciones legales que contempla el código de Trabajo en caso de terminar el contrato de trabajo, el despido intempestivo ocasiona al empleador sanciones económicas a favor del trabajador, por haber irrespetado los derechos fundamentales que les asisten tales como la estabilidad y continuidad laboral.

Según el docente de la universidad San Francisco de Quito Dr. Mario Chávez considera que el despido intempestivo “Viene a constituirse por tanto, en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente. La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la Ley, origina sanciones de tipo económico, (...).”<sup>14</sup>

De la misma manera el tratadista Ecuatoriano Dr. Mario Chávez hace referencia del despido intempestivo que es la violación al régimen laboral, y principios fundamentales de la clase trabajadora entre los cuales está la estabilidad y continuidad laboral, sin tomar lo que establece el Código de

---

13 BUSTAMANTE Fuentes, Colón Dr., “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011, pág.336

14VASQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.59

Trabajo donde de modo claro promulga las causales para la terminación del contrato de trabajo, es por este motivo los empleadores son sancionados económicamente a indemnizar a sus trabajadores.

## **4.2 MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1 Historia del Trabajo.**

En sus inicios el trabajo era colectivo, donde las tierras eran propiedad en común de todos los que trabajaban en las mismas, lo cual se mantuvo por muchos años. Con la esclavitud que apareció en roma, las casas privilegiadas poseían hombres como esclavos, los cuales trabajan para sus “amos”, sin recibir a cambio ningún salario, además de ser explotados y tratados como cosas, estos podían ser comprados o vendidos, inclusive sus amos podrían disponer de sus vidas cuando así lo quisieran. Este régimen de esclavismo se mantuvo por miles de años con lo que surgió el sistema feudal.

En el feudalismo, los antiguos esclavos, los colonos y los campesinos libres, pasaron a convertirse en “vasallos”, quienes entregaban gran parte de sus cosechas a los feudales, y sin recibir remuneración alguna, los feudales a cambio de esto les brindaban protección.

Con el desarrollo industrial surge el sistema capitalista, donde la invención de nuevas máquinas cambian por completo el sistema de trabajo, la mano de obra empieza a ser remplazada por las máquinas, la explotación de los trabajadores se ve marcada con el exceso de horas de trabajo, los salarios insuficientes, y el abuso en la relación de trabajo, creando la plusvalía, lo que provoco la sublevación de las clases obreras en contra de los empresarios.

Desde el inicio del régimen esclavista se puede apreciar que la explotación a la clase trabajadora aún sigue en marcha hasta los actuales momentos es decir

en el régimen capitalista por lo que se han venido vulnerando sus derechos fundamentales que les asisten como tal a los trabajadores.

#### **4.2.2 El Despido Intempestivo.**

**El Dr. Mario Chávez Salazar en su libro expresa, Que Debe Entenderse por Despido Intempestivo, y claramente dice** *“Nuestro Código del Trabajo no conceptúa de manera expresa lo que se ha entenderse por tal. Apenas contiene disposiciones que de una manera vaga hacen alusión a esta figura jurídica; tal es el caso de los artículos 17 inciso cuarto y 192 (...).”*<sup>15</sup>

Es importante la acotación que realiza el Dr. Chávez al mencionar que en nuestra Legislación Laboral no contempla un concepto claro preciso y amplio, en relación al despido intempestivo, lo que sería fundamental tanto para trabajadores y empleadores; que el despido intempestivo es una forma ilegal y atípica de terminar la relación laboral. En lo que relativo al artículo 17 inciso cuarto del Código de Trabajo se refiere a los contratos de temporada los mismo que gozan de alguna manera estabilidad laboral, por cuanto los empleadores que lo celebren con los trabajadores este tipo de contratos están obligados a volver a contratar a estos trabajadores por otra temporada, caso contrario se considerara como despido intempestivo.

De igual forma el artículo 192 del Código de Trabajo se refiere al cambio de ocupación que un trabajador tenga que tolerar por orden de empleador sin consentimiento del trabajador se entenderá como despido intempestivo, aun cuando este cambio no conlleve rebaja de la remuneración.

---

<sup>15</sup> CHAVEZ Salazar, Mario Dr., “EL DESPIDO INTEMPESTIVO”, Edición Segunda, Impreso por “CREATIVIDAD en el arte Gráfico” Quito-Ecuador. 2007. pág. 102

El profesor Jorge. E. Guzmán López en su obra Estabilidad Laboral y Despido manifiesta: “Nuestro Código del Trabajo no trae una definición del despido intempestivo. Como ocurre con muchas otras instituciones jurídicas, la ley positiva se refiere a ella como que su definición sobrara. Realmente se podría decir que si el artículo 169 establece las causas de la terminación de la relación de trabajo, todas las demás formas que no están allí contempladas, se podrían calificar de despido intempestivo.”<sup>16</sup>

El profesor Jorge Guzmán de manera lógica afirma que nuestro Código de Trabajo Ecuatoriano no contiene un concepto de que se debe entender por despido intempestivo, al contrario de otras instituciones jurídicas que si definen conceptos claros, el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 169 detalla con claridad y precisión las causales legales establecidas en el código para la terminación de contratos de trabajo, cabe mencionar que en estas causales no contempla al despido intempestivo como una forma de terminar la relación laboral, por tanto el despido intempestivo es una forma atípica e ilegal de terminar el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador.

#### **4.2.3 La Naturaleza Jurídica del Despido**

“El despido es catalogado por la ley como una forma rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo

---

16 GUZMAN López, Jorge E., “ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDO”, Editorial Jurídica LYL , Guayaquil. 2011. pág. 118

estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales.”<sup>17</sup>

El despido está considerado por la ley como una cancelación, es el acto unilateral del patrono para la terminación el contrato de trabajo, el despido representa la separación, la culminación de la relación laboral, en mucho de los casos ni siquiera existe una causa justa para la terminación de la relación laboral, es por este motivo que el trabajador en la mayoría de casos tiene que demandar y acudir antes los jueces de trabajo, cabe mencionar que el despido intempestivo dentro de un juicio laboral debe ser probado con precisión, en qué condiciones sucedió el hecho, el tiempo y el lugar que aconteció el despido del trabajador, para que mediante una resolución el juez le ordenen a su empleador el pago por indemnización por todo el tiempo de trabajo cuando este ha sido despedido intempestivamente,

#### **4.2.4 Los Principios Fundamentales del Despido.**

“El despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Este podría expresarse de la siguiente manera: el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. El despido, entonces, destruye, a nivel personal o individual el derecho al trabajo.”<sup>18</sup>

Según mi apreciación el despido es la violación al régimen laboral, y principios fundamentales de la clase trabajadora entre los cuales está la estabilidad y

---

<sup>17</sup> L. Néstor, De Buen, “DERECHO DEL TRABAJO” Editorial Porrúa, Tomo Segundo, Vigésima Tercera Edición, México 2012, págs. 80

<sup>18</sup> L. Néstor, De Buen, “DERECHO DEL TRABAJO” Editorial Porrúa, Tomo Segundo, Vigésima Tercera Edición, México 2012, págs. 81

continuidad laboral, es por este motivo que los empleadores son sancionados económicamente, por no cumplir con las causales establecidas en la ley para la terminación del contrato laboral. Siendo el Estado el ente encargado de garantizar el derecho al trabajo, tiene que precautelar que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados por los empleadores, en este caso de que no se sigan despidiendo de manera intempestiva a la clase trabajadora, privándoles de poder satisfacer sus necesidades básicas para él y toda su familia como: alimentación, salud, estudios, vivienda etc., toda persona tiene derecho al trabajo sin distinción alguna.

#### **4.2.5 El Despido Como Facultad del Empleador.**

“El despido es una de las causas de extinción del contrato de trabajo más trascendente, cuyo origen reside en la voluntad del empleador. La facultad de despedir pues, forma parte del ejercicio del poder de dirección y organización que ostenta el titular de la organización. El despido puede ser de carácter individual o colectivo.”<sup>19</sup>

Según mi deducción el despido intempestivo es la separación del trabajador de la relación laboral si causa alguna de forma atípica por parte del empleador, sin respetar las disposiciones legales que contempla el código de Trabajo en caso de terminar el contrato de trabajo, el empleador tiene la facultad dentro de su empresa de despedir a cualquier trabajador que preste sus servicios, esta facultad no le exime de responsabilidades para con sus trabajadores ni de

---

<sup>19</sup> HARO, Carranza, Julio E., “DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO”, Editorial Ediciones Legales, Primera Edición, Enero 2010, Perú pág. 345.

indemnizaciones, el empleador puede despedir a sus trabajadores ya sea de manera individual o colectiva.

#### **4.2.6 El Despido Individual.**

“De acuerdo a la ley laboral, el empleador puede despedir a un trabajador siempre y cuando se acredite la existencia de causa justa señalada en la ley. La causa justa es relacionada con la capacidad y con la conducta del trabajador.

Las causas relativas a la capacidad del trabajador están relacionadas con las facultades físicas y mentales para desarrollar el trabajo, así como también con el rendimiento deficiente y la negativa a someterse a exámenes médicos.

Las causas relativas a la conducta del trabajador están relacionadas con las llamadas faltas graves, que son infracciones a sus deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, que hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral. “20

Según mi criterio todo empleador está en la capacidad de despedir a un trabajador de acuerdo al régimen laboral, pero hay que tener muy en cuenta que debe existir primeramente una causal decretada dentro de la ley para que el empleador este autorizado para hacerlo, en los casos que la capacidad del trabajador para desempeñar sus actividades laborales dentro de la empresa no sean las más adecuadas, de la misma forma otro causal sería el comportamiento del trabajador al cometer faltas graves con relación a sus

---

20 HARO, Carranza, Julio E., “DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO”, Editorial Ediciones Legales, Primera Edición, Enero 2010, Perú pág. 345.

labores de trabajo cotidianas, si se cumple con lo que determina la ley no se estaría incumpliendo con de la relación laboral.

En relación a este tema nuestro Código de Trabajo de modo claro determina los procedimientos legales que se debe seguir cuando el empleador considere que el trabajador no está cumpliendo a cabalidad su trabajo y desee despedir al trabajador y dar por terminad el contratado laboral, el empleador puede solicitar el visto bueno a la autoridad pertinente en casos que el trabajador cometa faltas injustificadas, indisciplina, por inaptitud manifiesta, por no acatar las medida de seguridad dentro de la empresa, en cualquiera de estos casos se puede presentar el visto bueno y solicitar la suspensión inmediata del trabajador, para que después de que este trámite sea aceptado por la autoridad competente sede por terminado la relación laboral.

#### **4.2.7 Principio de Estabilidad y Continuidad en la Relación.**

“Este principio establece que luego del periodo de prueba, el contrato queda renovado hasta completar el año de estabilidad y luego es indefinido. La terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo u abandono del trabajo. El Trabajador con su actuación dentro del centro laboral, va adquiriendo conocimientos, se capacita, y en cierta forma se va ganando el derecho de continuar con esa función, se gana el puesto. Si no ha incumplido en sus tareas y obligaciones, si el empleador no ha encontrado causa justa para su separación, el empleado tiene derecho a seguir laborando en su puesto de trabajo. (...). La estabilidad del trabajador tiene otras normas de protección para evitar que ésta se vea afectada, y cuando en contra de ésta

el empleador procede unilateralmente, le sanciona con el pago de indemnizaciones de tipo económico. El despido intempestivo y el irrespeto a la garantía sindical, o la falta de observancia del plazo fijo, son sancionados con indemnizaciones.”<sup>21</sup>

El Principio de Estabilidad y Continuidad en la Relación laboral, se deberá considerar como un derecho que el trabajador adquirido luego de haber culminado su contrato a prueba, el mismo contrato queda renovado a contrato por tiempo fijo por un año, dentro de este año el trabajador gozara de estabilidad laboral, posteriormente si el trabajador sigue desempeñando sus actividades dentro de la mismas empresa o para el mismo empleador, este contrato se convierte automáticamente en contrato indefinido, por lo tanto el trabajador tiene derecho a gozar de estabilidad laboral que garantiza la Ley, si el trabajador es despedido de forma unilateralmente, sin motivo alguno, este acto se convierte en despido intempestivo lo cual acarrea que el empleador pague una indemnización económica a su trabajador por todo el tiempo que ha prestados sus servicios laborales.

---

21VASQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, octubre /2004, pág.59

### **4.3 MARCO JURÍDICO.**

#### **4.3.1 El Derecho al Trabajo enfocado en la Constitución.**

La Constitución es la Carta Magna del Estado, es la que rige el ordenamiento jurídico y todas las leyes, decretos, ordenanzas y reglamentos, de una nación de tal forma que ninguna disposición legal puede estar sobre la Constitución, por tal razón cualquier norma que se dictamine en contra será nula.

La Constitución de la República del Ecuador es la ley suprema del estado, la misma que contiene los derechos fundamentales que a todas las personas ampara sin distinción alguna nos ampara.

**Artículo 10 CRE.-Titulares de Derechos.-** *“Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozaran de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.”*<sup>22</sup>.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador es muy amplia por lo que hace mención que todas y todos los ciudadanos tenemos derechos sin distinción alguna, de gozar todos los derechos y garantías constitucionales y en sí de los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.

**Artículo 11 CRE.- Principios para el Ejercicio de los Derechos, Numeral 3 Inciso Primero.-** *“Los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa*

---

<sup>22</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.8

*aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.”<sup>23</sup>*

Todos los derechos y garantías que nos amparan nuestra Carta Magna y así también los tratados internacionales de derechos humanos deben ser aplicados de forma inmediata por parte de todos los servidores del sector público, administrativo o judicial.

**Artículo 33 CRE.- Derecho al Trabajo.-** *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>24</sup>*

Nuestra Constitución menciona que el trabajo es un derecho y un deber social generador de la economía, el Estado es el ente que garantiza a las y los trabajadores a una vida digna con remuneraciones justas por su trabajo realizado, mimos que deberán cumplir su trabajo dentro de un ambiente sano y equilibrado, de igual forma el trabajo deberá ser escogido de una manera libre sin presión alguna.

El Estado precautelará que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados por los empleadores, en este caso de que no se sigan despidiendo de manera intempestiva a la clase trabajadora, privándoles de poder satisfacer sus necesidades básicas, toda persona tiene derecho al

---

23CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.9

24CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.20

trabajo sin distinción alguna.

**Artículo 66 CRE.- Derechos de Libertad.-** “Se reconoce y se garantizará a las personas: **Numeral 17** El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (...).”<sup>25</sup>

De la misma forma nuestra Constitución menciona que ninguna persona por ningún motivo será obligado a realizar trabajos gratuitos u obligatorios a menos que la ley así lo establezca.

**Artículo 325 CRE.- Derecho al Trabajo.-** “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.”<sup>26</sup>

Nuestra Constitución es muy clara razón por la cual el art. 325 hace mención que quien garantizara el derecho al trabajo será el Estado, así también reconocerá las modalidades de trabajo tales como la relación de dependencia es decir cuando una persona trabaja bajo los órdenes y subordinación de un empleador; y, autónomas aquel trabajador independiente, siendo un ente productivo y positivo para el crecimiento económico de la sociedad.

---

25CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.47,51

26CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.215

**Artículo 326 CRE.- Principios.-** “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

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

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

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

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente (...).”<sup>27</sup>

Los principios del Derecho de Trabajo menciona que el ente encargado de garantizar empleo para combatir el desempleo, todos los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intocables y todo lo que sea contrario será considerado nulo, es así que al existir duda en las leyes y reglamentos concernientes al aspecto laboral las autoridades encargadas de administrar justicia tienen que aplicar el principio INDUVIO PRO OPERARIO es decir lo más favorable para el trabajador.

Así también todo trabajo deberá ser pagado conforme a lo que trabajen, garantizando a todo trabajador el derecho a desempeñar sus labores de trabajo en lugares donde garanticen su salud de forma plena, conservando las suficientes medidas de seguridad para proteger la integridad física de la clase trabajadora, es por este motivo que todo trabajador que sufra algún accidente de trabajo luego de su convalecencia tiene derecho de reincorporarse a su puesto de trabajo conforme así lo determina la ley; en los casos de divergencia entre trabajador y patrono se optara por llegar a convenios por medio de conversaciones de carácter social; en los conflictos jurídicos entre empleador y trabajador se puede llegar a transar siempre y cuando no conlleve renuncia de derechos, dicha transacción se la realizará frente a la autoridad administrativa o juez competente.

---

27CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.215, 216, 217

**Artículo 327 CRE.- Relación Laboral Bilateral y Directa.-** “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. **Inciso Segundo** Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (...).”<sup>28</sup>

Dentro de la relación laboral no debe existir intermediarios por lo tanto la relación laboral deberá ser bilateral y directa, para garantizar los derechos de los trabajadores se eliminó la tercerización y la intermediación laboral en las ocupaciones normales de una empresa. Se prohíbe la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

**Artículo 328 CRE.- Remuneración.- Inciso Primero** “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimento (...).

**Inciso Quinto** Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier

---

28CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág. 218

otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

**Inciso Sexto** Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables (...).”<sup>29</sup>

La remuneración de los trabajadores debe ser justa, con la finalidad de que pueda solventar al menos sus necesidades básicas, la remuneración es inembargable excepto para el pago de pensiones alimenticias; en casos de indemnizaciones laborales a favor del trabajador, formará parte todo lo que perciba el trabajador puede ser en dinero, en servicio o en especies, lo que perciba por trabajos extraordinarios y suplementarios, a excepción de las utilidades, los viáticos y las remuneraciones adicionales.

**Artículo 332 CRE.- Derechos Reproductivos de las Personas Trabajadoras.-** “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la

---

29CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, págs.218, 219, 220

mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”<sup>30</sup>

El Estado es el llamado a velar y garantizar el cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora en sus lugares de trabajo, mismos que deben cumplir con todas las medidas de seguridad para proteger el estado de salud e integridad física de los trabajadores, asegurando la estabilidad laboral, sin ninguna clase de restricción a la mujer embarazada, prohibiéndose la discriminación y el despido por encontrarse en estado de gestación.

### **El Derecho al Trabajo enfocado en los Convenios Internacionales.**

Los Convenios Internacionales son tratados, acuerdos o pactos celebrados entre dos o varios Estados, por medio de los cuales se crean obligaciones de carácter jurídico, los convenio internacionales tienen vigencia en nuestro país y forman parte de la legislación nacional cuando hayan sido firmados por el representante del Estado Ecuatoriano, aprobados por el Congreso o en este caso por la Asamblea Nacional, ratificados por el Presidente de la República del Ecuador y publicados en el Registro Oficial.

**El Derecho al Trabajo según la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.**

#### **Artículo 23.- En sus numerales:**

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a

---

<sup>30</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito /2011, pág.222

condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

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

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...).”<sup>31</sup>

Acorde como lo determina la Declaración Universal de los Derechos Humanos todas las personas tienen derecho al trabajo, libremente escogido, dentro de un ambiente sano y saludable; los países miembros de este tratado deben erradicar el desempleo; los trabajadores percibirán una remuneración acorde al tiempo de trabajo que laboren es decir a igual trabajo igual remuneración para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

**El Derecho al Trabajo según la DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948.**

**Derecho al Trabajo y a una Justa Retribución Artículo.- XIV.** “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permita las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tienen derecho de recibir una remuneración que, en

---

<sup>31</sup>Declaración Universal de los Derechos Humanos  
<http://www.un.org/es/documents/udhr>

relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”<sup>32</sup>

Conforme establece la Declaración Americana de los Derechos y Deberes Del Hombre toda persona tiene derecho al trabajo, elegido de forma independiente y que le brinde la posibilidad de demostrar sus habilidades y destrezas para el desempeño del mismo. Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario que le posibilite satisfacer todas sus necesidades elementales tanto del trabajador como de toda su familia.

**El Derecho al Trabajo según el PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.**

**Artículo 6. Numeral 1.** “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”<sup>33</sup>

El Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales establece que todos los países que formen parte de este Convenio Internacional garantizan a toda persona el derecho al trabajo como una de las

---

<sup>32</sup>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre  
[http://es.wikisource.org/wiki/Declaración\\_Americana\\_de\\_los\\_Derechos\\_y\\_Deberes\\_del\\_Hombre](http://es.wikisource.org/wiki/Declaración_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre)

<sup>33</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>

formas de ganarse la vida, libremente seleccionado, los países que sean miembros de este Tratado Internacional velaran para que se cumplan sus derechos.

**El Derecho al Trabajo según el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR” Adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su décimo octavo periodo ordinario de sesiones, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.**

**Artículo 6. Derecho al Trabajo.- en sus numerales:**

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen adoptar las medidas que garanticen plena afectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitaciones técnico-profesionales, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

De la misma forma el PROTOCOLO DE SAN SALVADOR hace referencia al

derecho que tenemos todos como es el trabajo, los estados partes se comprometerán a garantizar este derecho así también se comprometerán ejecutar programas para una adecuada atención familiar en especial con las mujeres en estado de gestación.

### **Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

**Literal d)** “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.”<sup>34</sup>

Entonces al estar considerado el trabajo como un derecho se garantizará la estabilidad laboral y que al existir un despido infundado del trabajador se le indemnizara de conformidad con la ley de cada país que forme parte del presente Convenio o Tratado Internacional.

El juez aplicará de forma directa e inmediata las normas previstas en los instrumentos de derechos humanos y garantizar el derecho a la permanencia en el puesto de trabajo y no solo una justa compensación o retribución económica, lo cual agudiza el problema social.

#### **4.3.2 El Derecho al Trabajo enfocado en el Código de Trabajo.**

El Código de Trabajo es la principal fuente del derecho del trabajo y regula las relaciones en el campo laboral, entre los trabajadores y empleadores,

---

<sup>34</sup> Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”  
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

procurando que los derechos de los trabajadores sean respetados y se cumplan acorde a lo establecido en este cuerpo legal.

Nuestro Código de Trabajo se encuentra conformado por un conjunto de leyes laborales coordinadas, el código de trabajo aunque no es la única fuente, constituye la principal fuente del Derecho Labor, nuestro código de trabajo se encuentra en vigencia desde el año de 1938 fue promulgado en el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo.

**Artículo 2 CT.- 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.”<sup>35</sup>

El trabajo viene a constituirse en una responsabilidad tanto moral, cívica y jurídica del hombre a trabajar y únicamente es obligatorio en los casos prescritos en la Constitución y las leyes. Es un derecho al cual todas las personas tienen acceso, por ende el trabajo más que una obligación es un deber moral de toda persona para contribuir de esta forma el desarrollo de la sociedad.

**Artículo 3 CT.- Libertad de Trabajo y Contratación.-** “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labro lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley (...).

**Inciso Tercero** En general, todo trabajo debe ser remunerado.”<sup>36</sup>

---

35CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.13  
36CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.13

Todas las personas tienen derecho al trabajo, así también son libres de desempeñar su fuerza de trabajo en lo que él desea pero en ningún momento regalara su fuerza de trabajo ya que a cambio de este recibirá una remuneración justa y de conformidad con lo que establece la Ley.

Todas las personas son libres de escoger en donde prestar sus servicios laborales para que puedan desenvolverse de mejor manera y obtener mejores ingresos a favor de él y su familia. Siempre que este trabajo sea lícito y este aprobado por la ley. Ninguna persona podrá ser obligada a prestar sus servicios laborales sin remuneración alguna o trabajos forzados.

**Artículo 4 CT.- Irrenunciabilidad de Derechos.-** “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”<sup>37</sup>

Todos los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en las constitución y ratificados en el código de trabajo son irrenunciables y se considera nulo todo lo estipulado en contra, el trabajador por ningún motivo puede permitir la renuncia de sus derechos y mucho menos obligar a la renuncia de dichos derechos, entre los cuales el trabajador no podrá renunciar a la afiliación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), al cobro de utilidades que genera la empresa, vacaciones anuales, a recibir el pago por concepto de horas suplementarias de la misma forma a percibir el pago de remuneraciones adicionales como la decimotercera y decimocuarta remuneración, nadie puede obligar al trabajador que renuncie a sus derechos que le confiere la Ley.

---

37CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.13

**Artículo 5 CT.- Protección Judicial y Administrativa.-** “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.”<sup>38</sup>

Todo funcionario del ámbito administrativo y judicial tiene la responsabilidad de velar por la protección de los trabajadores brindando una debida atención y garantías a sus derechos como así lo estipulan las leyes protectoras de los trabajadores en general.

**Artículo 7 CT.- Aplicación Favorable al Trabajador.-** “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”<sup>39</sup>

Los jueces quienes son los encargados de administrar justicia, y los funcionarios administrativos dentro de un litigio laboral, cuando exista alguna duda sobre el alcance de una norma siempre tendrán que dictaminar la que fuere más favorable al trabajador, por ser este el sujeto más débil dentro de la relación laboral.

**Artículo 36 CT.- Representantes de los Empleadores.-Inciso Primero** “Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el

---

38CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, págs.13,14  
39CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.14

trabajador”<sup>40</sup>

Los empleadores dentro de su empresa pueden tener personas que realicen los cargos o funciones de directores, gerentes, administradores, etc., quienes serán solidariamente responsables en casos de existir alguna contienda, litigio o disputa legal en materia laboral.

**Artículo 41 CT.- Responsabilidad Solidaria de Empleadores.-** “Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.”<sup>41</sup>

Al existir dos o más empleadores, condueños de una misma empresa, están en la obligación solidaria de cumplir con todos los derechos de los trabajadores como así lo estipula las leyes que los amparan a los mismos.

**Artículo 79 CT.- Igualdad de Remuneración.-** “A trabajo igual corresponde igual remuneración (...).”<sup>42</sup>

Todo persona que preste sus servicios lícitos y personales tendrá derecho a lo estipulado en el presente artículo como es a igual trabajo igual remuneración.

**Artículo 153 CT. Protección a la Mujer Embarazada.-** “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora (...).”<sup>43</sup>

---

40CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.22

41CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.23

42CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.39

La protección es el conjunto de medidas empleadas por un sistema protector a favor de las mujeres en estado de embarazo para su defensa y ayuda, razón por la cual no se podrá dar por terminada la relación laboral existente por ningún motivo de una mujer en estado de gestación.

**Artículo 169 CT. Causas para la Terminación del Contrato Individual.-** “El contrato individual de trabajo termina:

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2.- Por acuerdo de las partes;
- 3.- Por la conclusión de la obra, periodo 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.”<sup>44</sup>

---

43CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.61  
44CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano , Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, pág.68

Al hablar de causa de terminación del contrato individual de trabajo, el mismo que es un acuerdo de voluntades, que se obligan entre sí, el código es muy claro al mencionar que las causas son las siguientes:

- 1.- Por las causas establecidas en el contrato
- 2.- Por acuerdo de las partes
- 3.- Por la conclusión de la obra
- 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica
- 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad
- 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo
- 7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código que se refiere al Visto Bueno.
- 8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- 9.- Por desahucio, aviso de terminación de un contrato de trabajo.

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

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

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

La fracción de un año se considerara como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto, es, sin justa causa, la autoridad de trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y ratificarse éste en el hecho, en las siguientes

cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”<sup>45</sup>

Nuestro Código Laboral en lo referente a Indemnización por Despido Intempestivo, determina la indemnización que debe percibir y que tiene derecho el trabajador que sea despedido de forma intempestiva por parte de su empleador:

El trabajador que haya prestados sus servicios hasta tres años, tiene derecho de percibir una indemnización equivalente tres meses de remuneración; en caso de que el trabajador hubiere prestados sus servicios por más de tres años tiene derecho a un equivalente de una remuneración por cada año de servicio, este valor no podrá superar veinte cinco meses de remuneración.

Para poder realizar dicho cálculo se tendrá en cuenta como base la última remuneración que el trabajador percibía al momento del despido, incluidas también las bonificaciones que estipula el artículo 185 del Código de Trabajo.

---

45CÓDIGO DE TRABAJO, ecuatoriano, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito /2008, págs.74,75

En caso de trabajo a destajo, se calculara teniendo encuenta la remuneración mensual a base del proporcional que percibió el trabajador en el año anterior al despido; si el trabajador no ha llegado al año de servicio se calculara por el tiempo que ha trabajado.

En el caso de los trabajadores que han cumplido veinte años y menos de veinticinco de trabajo de forma consecutiva e interrumpidamente, también tiene derecho de percibir la parte proporcional de la jubilación patronal.

Solamente podrán ser mejoradas las indemnizaciones de este artículo por mutuo consentimiento de las partes.

Los empleadores que decidan dejar por escrito su voluntad de dar por terminado de forma unilateral la relación laboral sin motivo alguno, la autoridad competente que conozca del despido, ordenara que el empleador comparezca a la Inspectoría de Trabajo, de ratificarse en el despido, dentro de las cuarenta y ocho horas deberá realizar el depósito total del volar que le corresponde al trabajador por concepto de indemnización por despido.

El empleador que no confirme el despido del trabajador que conste en el referente en el momento de presentar ante la autoridad pertinente, o negare que dicho escrito donde consta el despido no es de su autoría o de su representante legal, se ordenara la reincorporación a sus labores de forma inmediata al trabajador.

## **4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA.**

### **4.4.1 LEGISLACIÓN COLOMBIANA.**

**En Colombia El Código Sustantivo del Trabajo.** En su artículo 64. Sobre la Terminación Unilateral del Contrato sin Justa Causa manifiesta lo siguiente:

“1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;

b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los

cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5o. del artículo 8o. del Decreto - ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

**5.** Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.”<sup>46</sup>

En la legislación Colombiana en lo relacionado a la terminación unilateral del contrato sin justa causa establece lo siguiente:

Que en todo contrato se dispone que contenga una resolución por incumplimiento, lo que genera una indemnización de lucro cesante y daño emergente, a la parte responsable.

En los casos de terminación del contrato de forma unilateral sin justa causa, que sea comprobado el empleador deberá cancelar a su trabajador una indemnización como se señala a continuación:

**En los contratos a tiempo fijo.-** la indemnización será un valor de los salarios que faltaren para la culminación del contrato, en los casos de obra o de labor contratada, la indemnización no podrá ser menor a 15 días.

**En los contratos a tiempo indefinido.-** la indemnización será la siguiente:

a). El trabajador que hubiere laborado por un lapso no mayor de una año, recibirá por indemnización 45 días de salario.

b). El trabajador que hubiere laborado más de un año continuo y menos de cinco, recibirá por indemnización 15 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.

---

46 Código Sustantivo del Trabajo – Colombia 2011  
<http://www.lared.com.co/kitdeherramientas/casoslaborales/codigolaboral/codigolaboral.asp>

c). El trabajador que hubiere laborado cinco o más años de servicio continuo y menos de diez, recibirá por indemnización 20 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.

d). El trabajador que hubiere laborado diez o más años de servicio continuo, recibirá por indemnización 40 días complementarios de salario sobre los 45 días de salario del literal a). Por cada año de servicio posteriores al primero.

**Parágrafo Transitorio.-** Los trabajadores que tengan diez o más años de trabajo continuo, al momento de que entre en vigencia la presente ley, seguirán amparados al régimen anterior, excepto el trabajador que se acoja al nuevo régimen.

En caso de que el trabajador sea quien dé por terminado el contrato de forma intempestiva sin causa justa, tendrá que indemnizar al empleador correspondiente a 30 días de remuneración, Pudiendo el empleador descontar el total de la indemnización de valores adeudados al trabajador por concepto de prestaciones sociales, valor que puede ser depositado ante el juez.

En caso de que las partes decidan rehacer el contrato en las mismas condiciones establecidas antes de la terminación laboral. No proceden las indemnizaciones establecidas en este artículo.

#### **4.4.2 LEGISLACIÓN ARGENTINA.**

En Argentina La Ley de Contrato de Trabajo. En su artículo 245. Acerca de la Indemnización por Despido sin Justa Causa. Establece lo siguiente:

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.”<sup>47</sup>

En el régimen laboral argentino dentro de la Ley de Contrato de Trabajo en lo concerniente a la indemnización por despido sin justa causa dispone:

Que en los casos por despido sin justa causa por parte del empleador, debe cancelar al trabajador una indemnización correspondiente a un mes de remuneración por cada año de servicio o proporcional mayor de tres meses, para lo cual deberá obtener como base la mejor remuneración mensual obtenida por parte del trabajador durante el tiempo de trabajo o último año en caso de que esta remuneración sea menor.

En el Convenio Colectivo de trabajo la base no podrá superar el correspondiente de tres veces el valor mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones, en el instante del despido. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es el encargado de determinar y difundir el promedio resultante conjuntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

---

<sup>47</sup> Ley de Contrato de Trabajo Ley Nº 25.877 – Argentina  
<http://www.argentina.gov.ar/argentina/portal/paginas.dhtml?pagina=156>

A los trabajador separados del convenio colectivo el límite establecido en el párrafo anterior será el convenio ajustable al lugar donde preste sus servicios laborales o al convenio que sea más favorable, en caso de existir más de uno.

A los trabajadores que ganen por comisión o salario variable, se aplicara el convenio que les corresponda o aquel aplicable a la empresa, si este es más favorable.

El valor de la indemnización no podrá ser menor a un mes de salario calculado sobre la base del primer párrafo.

#### **4.4.3 LEGISLACIÓN PARAGUAYA.**

**En Paraguay El Código de Trabajo menciona.** En su artículo 91. Acerca de la Indemnización por Despido sin Justa Causa. Dispone lo siguiente:

“En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente.

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior; si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo,

en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.

Art. 92. El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas: **a)** el importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias; **b)** la indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y **c)** la continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo.”<sup>48</sup>

Dentro del Código de Trabajo paraguayo en su artículo pertinente se encuentra establecido en caso de que el empleador de por terminado el contrato laboral sin causa justa, aunque este haya mediado con el trabajador deberá pagar independizar al trabajador un valor correspondiente a 15 días de trabajo por cada año de servicio o el proporcional de seis meses, que será calculado acorde al literal b) del artículo 92.

Las indemnizaciones estarán regidas por las siguientes disposiciones:

---

48Código del Trabajo – Paraguay  
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>

a) Los valores recibidos por parte del trabajador no podrán ser envergados, sesionados o vendidos, o compensados, solamente en caso de pensiones alimenticias la mitad de lo percibido.

b) Para realizar el cálculo de las indemnizaciones se realizara en base al promedio de remuneraciones que estaba percibiendo el trabajador durante los últimos seis meses de vigencia del contrato, o el proporcional del tiempo menor.

c) Los casos en los cauceles no se estima interrumpida la continuidad de trabajo son: por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y las demás que contempla este Código.

En Colombia, Argentina, Paraguay y Ecuador en lo referente al despido intempestivo, dentro de las legislaciones anteriormente citadas en referencia al campo laboral ninguna de estos preceptos contienen una definición de modo claro y preciso a que se refiere el despido intempestivo, y en qué casos precisos se debería entender como despido intempestivo por parte del empleador en contra del trabajador.

En la República de Colombia dentro del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64, al igual que el Código de Trabajo Paraguayo en su artículo 91, solamente constará las indemnizaciones que deberán cancelar los empleadores a sus trabajadores en los casos que estos sean despedidos de sus lugares de trabajo sin justa causa y den por terminado de manera unilateral por parte de los empleadores los contratos de trabajos.

En el Estado de Argentina dentro de la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 245, de la misma forma únicamente contiene las indemnizaciones que le corresponden al trabajador en caso de que este sea despedido por parte de su empleador sin justa causa.

En nuestro país en el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 188 considera de igual modo las indemnizaciones que debe cancelar a su trabajador por todo el tiempo de servicio en caso de que este sea despedido de manera intempestiva por parte del empleador, estas indemnizaciones serán calculadas en base a la remuneración que el trabajador estuviere percibiendo en el momento que fue despedido.

## **5 MATERIALES Y MÉTODOS.**

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, he considerado la utilización de los distintos materiales, métodos y técnicas que la investigación proporciona. Es decir, los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica y que me servirán para desarrollar de una mejor manera la presente investigación jurídica.

### **5.1 Materiales.**

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilizando textos y materiales relacionados con el derecho laboral, estudiando claramente cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

Las fuentes bibliográficas las utilicé según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecida para la investigación, para la revisión de literatura utilicé textos jurídicos, diccionarios, enciclopedias, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio, así como páginas de internet.

En cuanto a la doctrina, utilice libros de autores en Jurisprudencia y del Derecho, conocedores de la materia labora, que por su experiencia y sapiencia, permitirán conocer sus ideas para fundamentar el desarrollo de la investigación proporcionándome conocimientos valiosos.

La diferencia de materiales será complementada con el conjunto de materiales de oficina.

## **5.2 Métodos.**

Previamente a la descripción de los métodos que utilice en la presente investigación, es necesario brindar una pequeña conceptualización de método. Frank Pool (Slideshare, 2010), explica que “método es la forma para ordenar una actividad para conseguir un fin determinado; es también, la manera de demostrar la validez objetiva de lo que se afirma”. De acuerdo a lo dicho, se entiende por método el camino a seguir para lograr los objetivos planteados; así mismo, es necesario aclarar que un método que da buenos resultados en las ciencias naturales no necesariamente los da en las ciencias sociales y jurídicas y viceversa.

Por lo dicho, he considerado pertinente la utilización de los siguientes métodos de investigación jurídica:

- Método Científico:

Según Frank Pool (Slideshare, 2010), el método científico se considera la “matriz general de la investigación, se diferencia de otros métodos de investigación por ser capaz de autocorregirse, así como también, tiene por objeto la búsqueda de un saber adicional o complementario al existente, mediante la aprehensión dialécticamente renovada de un saber adicional”.

Resulta importante el uso del método científico, pues a través de su manejo lograré un estudio minucioso y constante para analizar las cuestiones que requieren solución en el ámbito normativo del Código Laboral, tomando en

cuenta la realidad social en la cual se encuentra inmerso de acuerdo a la realidad actual.

Además, utilicé este método como un proceso para adquirir y conformar el conocimiento de forma sistemática aprovechando a la vez el análisis, la síntesis, la inducción y deducción.

- Método Deductivo - Inductivo:

La deducción según Peirce & Werner (Deducción, inducción e hipótesis, 2005) “es un razonamiento que va de lo general a lo particular, se puede traducir como conclusión, inferencia, consecuencia y/o derivación lógica”. En el presente trabajo de investigación utilizaré el método deductivo partiendo de aspectos generales de la investigación para llegar a situaciones particulares.

En un sentido opuesto, la inducción, es un proceso que va de lo particular a lo general (Peirce & Ruis Werner, 2005). Este método es muy importante y lo utilicé en el estudio del campo jurídico de la presente investigación, especialmente en el análisis de las normas de menor jerarquía y encaminadas y en relación con las normas generales.

- Método Analítico - Sintético:

El método analítico según Olabuénaga (Metodología de la investigación cualitativa, 2012), trata de descubrir y construir los objetos de conocimiento dividiendo la realidad en sus partes más elementales. Entonces, resulta absolutamente necesario utilizar este método, ya que para poder comprobar la hipótesis debo analizar el problema planteado descomponiendo sus partes y

cada uno de los elementos que intervienen, para poder tener una mejor claridad del objeto de estudio para lograr el fin propuesto.

El método sintético busca solo la unión de las partes que el analista separa, incorporando una idea de totalidad relativa al proceso de la investigación (Olabuénaga, 2012). Así mismo, utilizaré este método para desarrollar en sus partes pertinentes el estudio de manera resumida, tomando en consideración sus partes más importantes. Éste método será de mucha importancia para la realización del resumen, introducción y las conclusiones de la investigación.

- Método Histórico:

El método histórico, según Berrio (El método histórico en la investigación histórico-educativa. In La investigación histórico-educativa: tendencias actuales, 1997), “está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales”.

Mediante este método analicé la trayectoria del derecho laboral en lo referente al beneficio de las utilidades, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia. Así mismo, me permitió recopilar información del origen evolución y forma actual que tiene el problema de investigación.

- Método Comparativo:

En términos de Giovanni Sartori (Comparación y método comparativo, 2010), el método comparativo es un “procedimiento de búsqueda sistemática de

similitudes entre dos o más materias, con el objeto de estudiar su parentesco y finalmente reconstruir una teoría”.

Este método me permitió equiparar dos objetos de estudio de igual o similar naturaleza, el cual principalmente lo utilicé para la comparación de las legislaciones laborales extranjeras respecto de la de nuestro país, concretamente la normativa relacionada al pago de utilidades de los trabajadores.

- Método Jurídico:

Según García (Los fundamentos del método jurídico: una revisión crítica, 2011), el método jurídico consiste en las “técnicas de aproximación al fenómeno jurídico en su realidad histórica, humana y social, además de la técnica de interpretación del derecho; así como, la revisión a través de la lógica de las fuentes y fines del derecho”.

Este método se complementa con los demás métodos descritos en la presente investigación, por la complejidad de las relaciones humanas, por lo que he creído pertinente su utilización para lograr una mejor comprensión del Derecho en sí, su origen, evolución y repercusiones sociales, todo en torno al tema de tesis planteado.

### **5.3 Técnicas.**

- Bibliográfica:

La bibliografía según González (Manual de metodología y técnica bibliográficas, 2003), “es un valioso auxiliar para llegar a las fuentes del saber

humano. La técnica de investigación bibliográfica como las demás técnicas de investigación jurídica, tienen como finalidad captar los adelantos científico-jurídicos en el menor tiempo posible y con los más satisfactorios resultados. Esta técnica implica complementariamente la habilidad en la comprensión de la lectura en la mayor brevedad posible”.

Se refieren a estudios generales incorporados en libros o bien, en ensayos o comentarios que se incorporan en artículos de publicaciones periódicas. En el presente trabajo de investigación jurídica, esta técnica comprende el manejo de fichas bibliográficas y en su parte fundamental la recopilación de información de las diversas obras de los tratadistas del derecho.

- Observación:

La observación según Ander (Técnicas de investigación social , 1995), “es aquella que puede asumir muchas formas y es a la vez, la más antigua y la más moderna de las técnicas para la investigación. Hay muchas técnicas para la observación y cada una de ellas tiene sus usos, la ciencia comienza con la observación y finalmente tiene que volver a ella para encontrar su convalidación final”.

De acuerdo a lo anotado, debo manifestar que utilicé esta técnica para lograr una mejor apreciación objetiva y vinculación directa con el problema planteado en la presente investigación.

- Documental:

Ander (Técnicas de investigación social , 1995), se refiere a “la fuente que se constituye por documentos o libros que se encuentran debidamente reunidos

en paquetes, legajos y que constituyen archivos sobre ciertas materias, especialidades o rama”.

Del mismo modo, utilicé esta técnica para lograr un afianzamiento eficaz del objeto de estudio y su desarrollo.

- Encuesta:

Azorín & Sánchez Crespo (Métodos y aplicaciones del muestreo, 2013), definen la encuesta como “una técnica basada en cuestionarios, que mediante preguntas permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada. Puede hacerse a grupos de personas en general o ser seleccionadas por edad, sexo, ocupación, dependiendo del tema a investigar y los fines perseguidos”.

Esta técnica se concretó a consultas de opinión a profesionales del Derecho en libre ejercicio, de un escenario de treinta personas conocedoras de la problemática planteada para esta investigación.

## 6. RESULTADOS.

Una vez aplicada las encuestas a treinta profesionales del Derecho en la ciudad de Riobamba, expongo a continuación los resultados de la investigación de campo que servirán para confrontar mis objetivos propuestos y obtener los resultados finales de mi investigación, para lo cual aplique las siguientes preguntas:

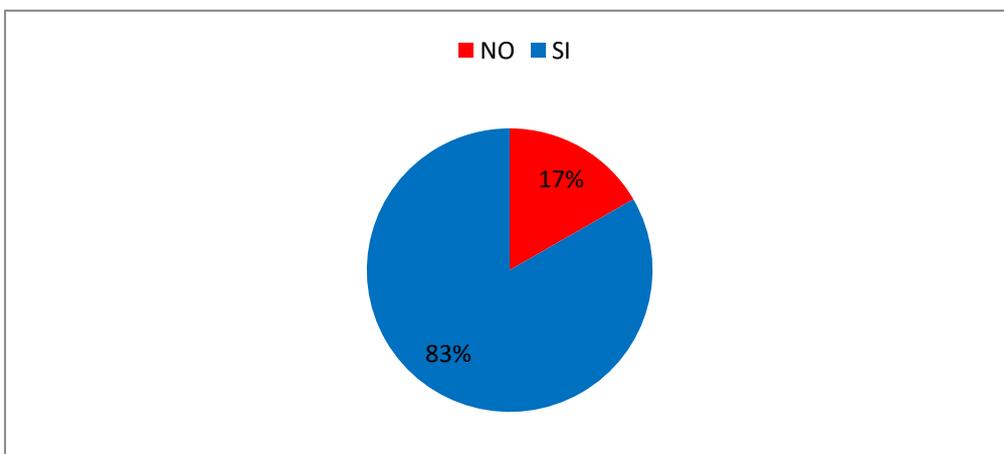
### PRIMERA PREGUNTA

¿Cree usted que actualmente las nuevas políticas laborales garantizan los derechos de los trabajadores?

CUADRO NRO. 1

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.  
Autor: Rosita Estrada Dávila.



## **INTERPRETACIÓN**

De las 30 personas encuestadas, 25 que equivalen al 83.33 % de la muestra encuestada responden con gran convencimiento que el estado ecuatoriano ha sido ineficaz en la ejecución de políticas públicas para garantizar los derechos laborales de los obreros y trabajadores; por otra parte, 5 personas equivalentes al 16.6 % no están de acuerdo con tal aseveración, pues consideran que el estado ha ejecutado a través del ministerio del trabajo todas las estrategias orientadas a tutelar los derechos de los trabajadores,

## **ANÁLISIS**

Los resultados obtenidos respecto de lo consultado en esta pregunta permiten inferir importantes criterios que abogados en libre ejercicio que concuerdan en forma mayoritaria con el hecho de que el estado 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, a lo que se suman las reformas introducidas por la ley para la justicia laboral que lejos de defender intereses individuales y colectivos provenientes de la relación de trabajo, han disminuido y restringido el acceso a derechos de carácter intangible como el de las utilidades.

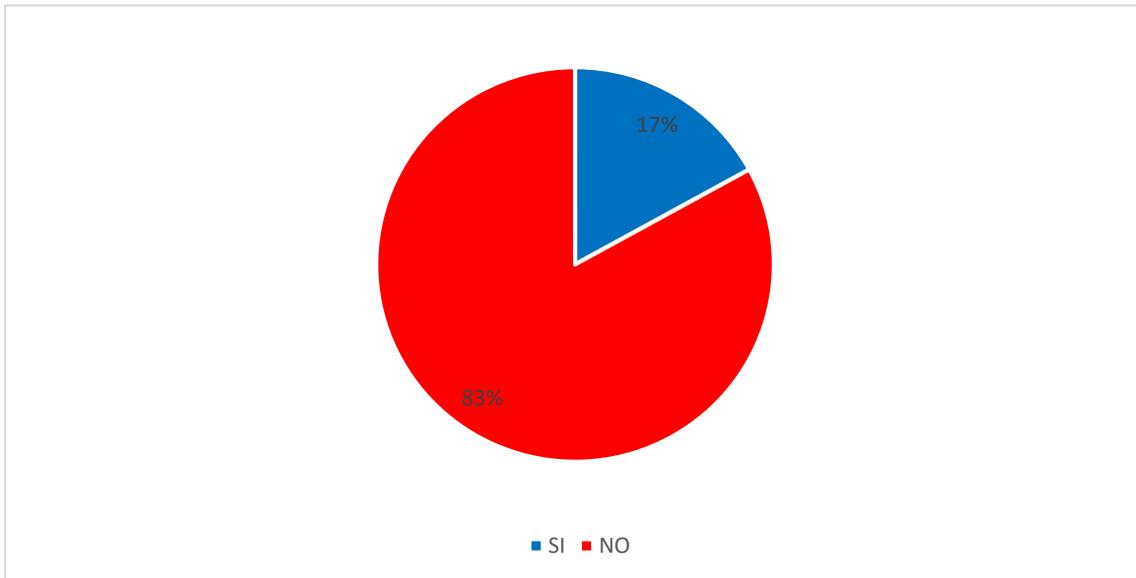
## SEGUNDA PREGUNTA

¿Cree Usted, que actualmente se garantiza el Derecho al Trabajo que se encuentra consagrado en la Constitución de la República?

**CUADRO NRO. 2**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	17 %
NO	25	83 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.  
Autor: Rosita Estrada Dávila.



### INTERPRETACIÓN.

De los 30 Abogados investigados, al preguntar si en el Ecuador se garantiza efectivamente el derecho al trabajo, cinco de los encuestados que corresponde al 17 % de los encuestas manifestaron que actualmente si se está cumpliendo con el derecho al trabajo; mientras que veinticinco de las encuestados que

representan el 83 % supieron manifestar que no se cumple con el mandato constitucional.

### **ANÁLISIS.**

La mayoría de los encuestados coincidieron que actualmente el derecho constitucional al trabajo no se está cumpliendo, esto por cuanto en el Ecuador no se ha manejado de una manera adecuada la política laboral por parte del Estado, situación que ha incidido a que se incremente el desempleo por cuanto no existen las condiciones necesarias para poder emprender y por tanto generar fuentes de trabajo, por lo que consideran que el Derecho al Trabajo no se está cumpliendo como lo manda la norma suprema de nuestro estado

### **TERCERA PREGUNTA**

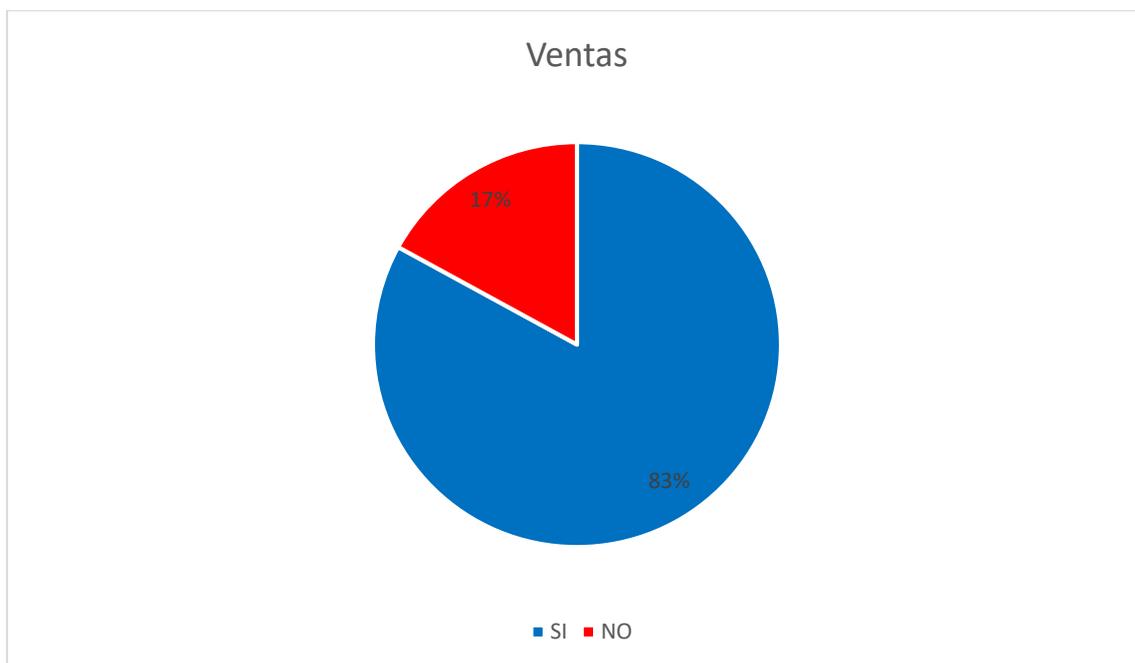
¿Cree Usted, que el despido intempestivo es la forma más común para dar por terminada una relación laboral en el Ecuador?

**CUADRO NRO. 3**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>25</b>	<b>83%</b>
<b>NO</b>	<b>5</b>	<b>17 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.  
Autor: Rosita Estrada Dávila.

## REPRESENTACION GRAFICA



### INTERPRETACIÓN

De los 30 Abogados investigados, al preguntar si consideran que el despido intempestivo es una manera de dar por terminada la relación laboral según nuestra legislación ecuatoriana, 25 personas que constituyen el 83% responden si y 5 persona equivalente al 17% responden que no.

### ANÁLISIS

La mayor parte de los profesionales del derecho encuestados consideran que el despido intempestivo es una forma atípica antijurídica de terminar la relación laboral, porque consideran que el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 169 tiene establecido cuales son las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, es por eso que en los casos que un empleador despide a sus trabajadores de forma intempestiva, este acto le genera una sanción de

índole económico que debe cancelar al trabajador por todo el tiempo de servicio.

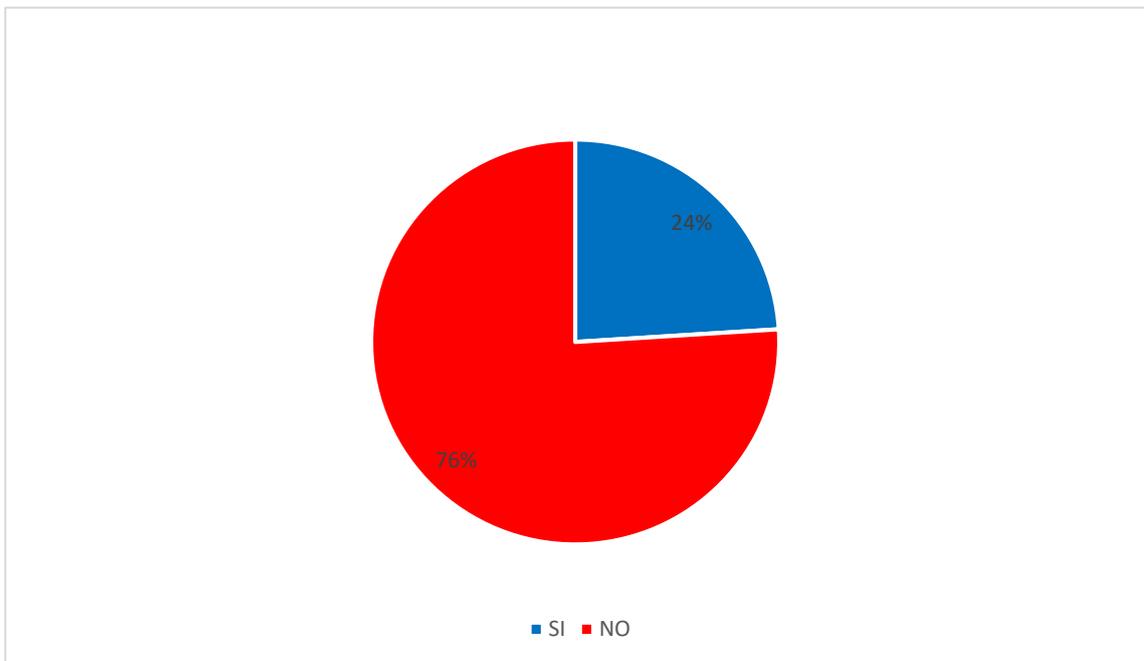
#### **CUARTA PREGUNTA**

¿Cree usted, que las indemnizaciones por despido intempestivo establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano son justas y garantizan el Derecho al Trabajo?

**CUADRO NRO.4**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>7</b>	<b>24 %</b>
<b>NO</b>	<b>23</b>	<b>76 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.  
Autor: Rosita Estrada Dávila.



## **INTERPRETACIÓN.**

De los 30 Abogados investigados, al preguntar si las indemnizaciones por despido intempestivo que establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajo, siete de los encuestados que constituyen el 24% manifiestan que son justas; mientras que 21 personas que constituyen el 76% responden que no son justas.

## **ANÁLISIS**

Los abogados encuestados en su mayoría consideran que las indemnizaciones por despido intempestivo que se encuentran establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajo no son justas y sobre todo que no garantizan un medio de subsistencia hasta que el trabajador despedido pueda conseguir otra fuente de empleo, en cambio un porcentaje menor considera que las indemnizaciones por despido intempestivo en parte son justas lo que quiere decir que de todas formas no es suficiente para que el trabajador se sustente hasta encontrar otro trabajo.

## **QUINTA PREGUNTA**

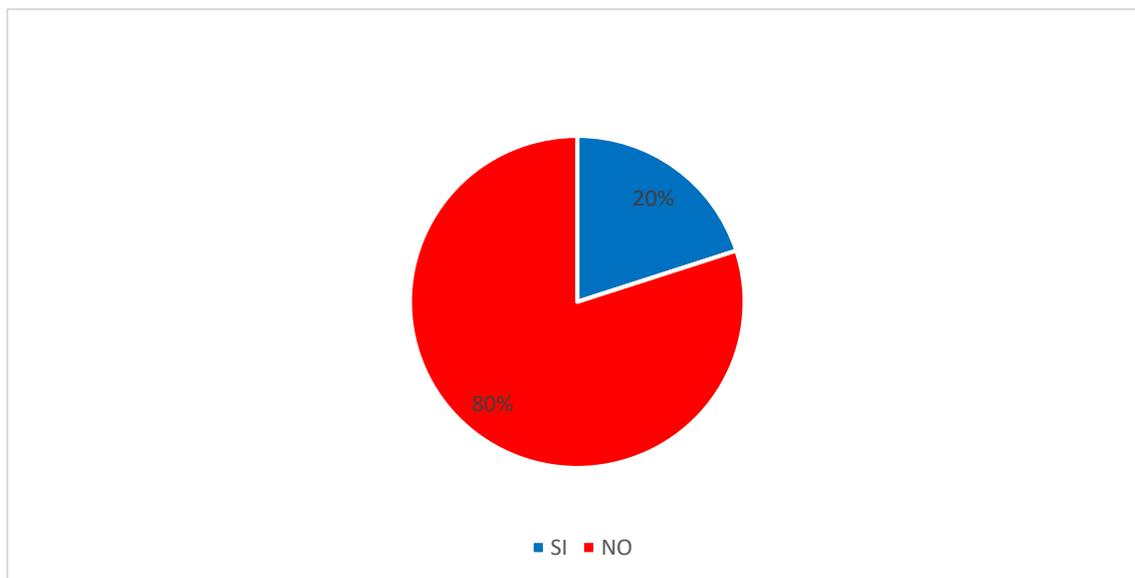
¿Cree usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano?

**CUADRO NRO. 5**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>6</b>	<b>20 %</b>
<b>NO</b>	<b>24</b>	<b>80 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.  
Autor: Rosita Estrada Dávila

## REPRESENTACIÓN GRÁFICA



### INTERPRETACIÓN.

De los 30 Abogados investigados, al preguntar si los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos en base al Art. 188 del Código de Trabajo seis personas que constituyen el 20% responden si y 24 personas que corresponden el 80% responden que no.

### ANÁLISIS.

La minoría de los abogados encuestados consideran que los empleadores en parte indemnizan a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en el Art. 188 del Código de Trabajo y que actualmente están cumpliendo con lo que dispone el Art. 188 del Código Laboral, otra parte de encuestados que son la gran mayoría, estima que los empleadores no indemnizan a los trabajadores despedido de forma intempestiva como dispone el Régimen Laboral, lo que quiere decir que de una u otra forma se están vulnerando los derechos de los trabajadores que se encuentran garantizados en la Constitución de la República.

## SEXTA PREGUNTA

¿Cree usted que se debería de reformar el Código de Trabajo, en lo referente a que se aumente el monto de las indemnizaciones por despido intempestivo?

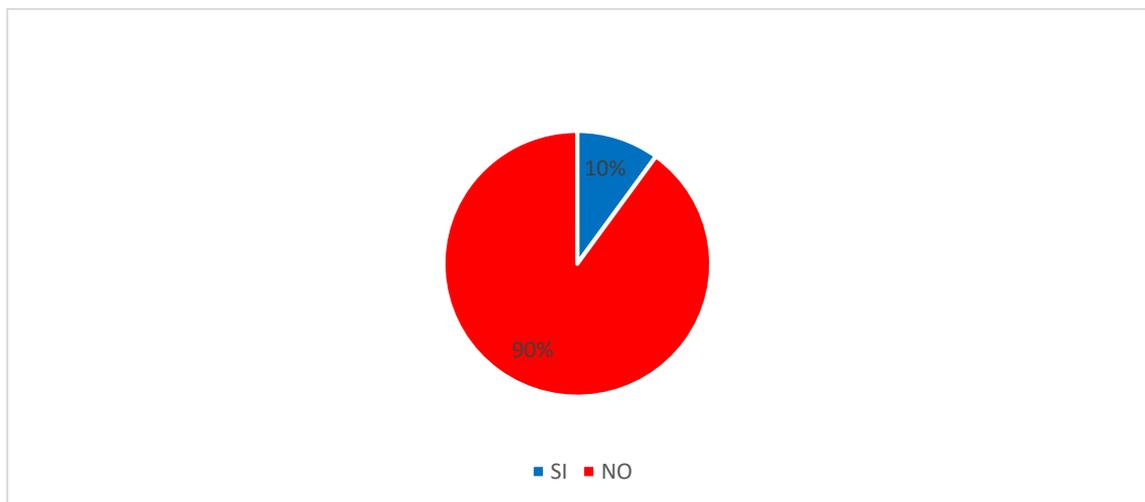
**CUADRO NRO. 6**

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

Autor: Rosita Estrada Dávila

## REPRESENTACIÓN GRÁFICA



## INTERPRETACIÓN.

De los 30 Abogados investigados, al preguntar si se debería incorporar en el Art. 188 del Código de Trabajo las múltiples formas de despido intempestivo 27 personas que constituyen el 90% responde sí y 3 persona equivalente al 10% responde no.

## **ANÁLISIS.**

La gran mayoría de Abogados encuestados consideran que si es necesario que se incorporen al Art.188 del Código de Trabajo las diferentes formas de despido intempestivo que utilizan los empleadores para terminar el vínculo laboral con sus empleados, ya que mucho empleadores se valen de estas malas prácticas de despido para dejarles sin su fuente de trabajo a la clase obrera y de esta manera se sigue vulnerando los derecho fundamentales de los trabajadores como es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral que la Constitución de la República del Ecuador los tiene claramente establecido, es por este motivo que es necesario se realice una reforma a l actual Código de Trabajo sea reformado.

## **7 DISCUSIÓN.**

Luego de haber realizado la investigación de carácter bibliográfica, como la investigación de campo, expongo a continuación la discusión de los resultados obtenidos.

### **7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.**

Dentro de la investigación realizada me propuse un objetivo general y tres objetivos específicos los mismos que fueron comprobados satisfactoriamente.

#### **OBJETIVO GENERAL**

Como objetivo general me propuse el siguiente:

- ***Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del Código de Trabajo en lo referente a la Figura del Despido Intempestivo y de las indemnizaciones previstas.***

El presente objetivo ha sido comprado satisfactoriamente, cuyo estudio se encuentra en el desarrollo de la revisión de literatura, donde se determina un marco conceptual haciendo constar los principales conceptos referentes a la temática expuesta como lo es trabajador, empleador, lo que es despido intempestivo; luego se desarrolla un marco doctrinario donde se realiza un estudio histórico de los principales aspectos del derecho al trabajo; para finalmente analizar la norma jurídica vigente en el Ecuador empezando desde

la Constitución de la República, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Justicia laboral, lo que me ha permitido tener un conocimiento claro y preciso sobre el tema investigado referente a las indemnizaciones bajas que existen para el caso del despido intempestivo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Como objetivos específicos me propuse los siguientes:

- ***Establecer las principales causas y efectos que se dan por el despido intempestivo en el Ecuador.***

EL presente objetivo específico ha sido de igualmente comprobado y con las respuestas obtenidas a través de la encuesta realizada se pudo determinar que los principales causas para que se dé el despido intempestivo primeramente es la situación económica por la que atraviesa el país y por otro lado las bajas indemnizaciones que prevé el Código de Trabajo para el despido intempestivo, situación jurídica que necesariamente debe ser analizada por los legisladores, a efecto de garantizar el derecho al trabajo conforme lo determina la norma constitucional.

Otro de los objetivos específicos propuesto fue el siguiente:

- ***Determinar que las indemnizaciones por Despido Intempestivo son insuficientes.***

El presente objetivo específico al igual que los anteriores fue positivo, es decir analizada la norma legal del Código de Trabajo que consta del Art. 188, se determina claramente que las actuales indemnizaciones son bajas y las mismas no garantizan una verdadera estabilidad laboral para el trabajador en general ya que muchos empleadores prefieren pagar las indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo y no mantener un trabajador, esto de igual manera que las anteriores se encuentra sustentando en las preguntas tres, cuatro y cinco de la investigación de campo.

Como último objetivo específico me propuse el siguiente:

- ***Proponer un Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en actual vigencia, en lo referente a las indemnizaciones por despido intempestivo.***

El último objetivo planteado al igual que todos los demás ha sido comprobado satisfactoriamente y se encuentra plenamente sustentado en la encuesta aplicada en la investigación de campo con la pregunta seis, donde la gran mayoría de los encuestados coinciden en que se debe de reformar el Código

de Trabajo en su Art. 188 a efecto de que se incrementen las indemnizaciones por concepto del despido intempestivo y de esta manera garantizar el derecho al trabajo previsto en la Constitución en favor de los trabajadores en general y se evite esta mala práctica que se hace en contra de los trabajadores.

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

En el artículo **169** del Código de Trabajo Ecuatoriano se encuentra estipulado las causales para la terminación del contrato individual de trabajo, las mismas que se fundamentan en razones legales para la terminación de la relación laboral, y que la parte empleada puede aplicar de acuerdo a las circunstancias que así lo ameriten, para terminar el vínculo laboral.

Siendo el Despido Intempestivo una forma atípica anti jurídica de terminar la relación laboral, en la cual la relación contractual concluye por voluntad unilateral del empleador, **el Art. 188** del Código de Trabajo Ecuatoriano referente al Despido Intempestivo, a más de contener las indemnizaciones que por ley le corresponden al trabajador por todo el tiempo de trabajo, en el caso de ser despedido de forma intempestiva.

Se debería en el Código del Trabajo Ecuatoriano establecer mediante reforma un concepto claro y expreso del despido intempestivo, para que trabajadores y empleadores tengan un conocimiento preciso de todos los aspectos que encierra la dicha figura del despido intempestivo, y lo más importante que se precise de forma detallada y puntual las causales concretas, que hacen relación a los casos en que se debería considerar el despido intempestivo.

Por lo que es importante que el actual Código de Trabajo Ecuatoriano sea

reformado en su **artículo 188** referente al despido intempestivo, por cuanto este cuerpo legal fue promulgado para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, que son la parte más débil de la relación laboral y por cuanto los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

En aplicación de los principios constitucionales y legales de nuestra legislación ecuatoriana, es obligación de los jueces y administradores de justicia de toda índole, prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Por tal motivo, es imperativo, que mediante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se pueda establecer claramente las reformas necesarias en el actual Código de Trabajo Ecuatoriano en lo concerniente a la figura del Despido Intempestivo.

## 8. CONCLUSIONES.

Luego haber realizado la presente investigación de mi parte, tengo a bien en exponer las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** Que los derechos del trabajador son irrenunciable e intangibles y por tanto corresponde al Estado ecuatoriano velar por el cumplimiento los derechos del trabajador en general.

**SEGUNDA:** Que el trabajo constituye un derecho y un deber social, situación que se encuentra plenamente garantizado por la Constitución de la República.

**TERCERA:** El despido intempestivo constituye un acto unilateral por parte del empleador en dar por terminada la relación contractual con el trabajador sin causa justificada.

**CUARTA:** Que las actuales indemnizaciones previstas en el Art. 188 debe necesariamente revisadas por parte de los legisladores ya que las mismas no garantizan una verdades estabilidad a favor del trabajador en general.

**QUINTA:** El Estado ecuatoriano deberá trabajar en políticas destinadas a garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y generar fuentes de trabajo y de esta manera cumplir con el precepto constitucional.

**SEXTA:** Que el actual Código de Trabajo no ha dado una definición expresa de lo que se considera el despido intempestivo.

**SÉPTIMA:** Las indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo son ínfimas y las mismas no garantizan la estabilidad laboral a favor del trabajador, ya que muchos empleadores prefieren pagar dichas indemnizaciones previstas que a seguir manteniendo un trabajador bajo su dependencia.

## 9. RECOMENDACIONES.

Tomando en consideración a las conclusiones antes anotadas me permito elaborar las siguientes recomendaciones:

**PRIMERA:** Reformar de manera inmediata nuestro Código de Trabajo, en especial al artículo 188 con relación al despido intempestivo, para que se respete el derecho de los trabajadores ecuatorianos, que se encuentran amparados en la Constitución de la República del Ecuador, en los Convenios y Tratados Internacionales y en nuestro código del Trabajo.

**SEGUNDA:** Mejorar las indemnizaciones por parte de los empleadores a sus trabajadores a causa del despido intempestivo, mismos que dichas indemnizaciones que hoy en día son canceladas, en muchos de los casos son injustas e ilegales.

**TERCERA:** Agregar de forma urgente un inciso al artículo 188 del Código de Trabajo, el cual mencione un concepto claro y definido del Despido intempestivo, razón por la cual los trabajadores en general desconocen de dicho tema y de sus derechos a ser indemnizados de una manera justa y equitativa, cuando son despedidos de sus diferentes puestos de trabajo.

**CUARTA:** Incorporar un inciso que trate de las múltiples formas de despido intempestivo, que los empleadores de forma abusiva hacen uso para despedir a sus trabajadores de sus diferentes lugares o puestos de trabajo.

**QUINTA:** Sancionar a los empleadores, quienes de forma voluntaria, unilateral e injustificada den por terminada la relación laboral. Pasando por alto lo que claramente garantiza nuestra Carta Magna en sus artículos 33 y 325.

**SEXTA:** Realizar los controles que sean necesarios y adecuados por parte de las autoridades de trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, en cuanto a las obligaciones que tienen los empleadores para con sus trabajadores, estipuladas en el Art. 42 del Código de Trabajo.

**SÉPTIMA:** Que la Asamblea Nacional reforme el Art. 188 del Código de Trabajo y establezca indemnizaciones más altas para el caso del despido intempestivo de un trabajador en general.

## 9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.

### LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

#### *Considerando:*

Que, es menester desarrollar políticas legales en procura de la vigilancia de derechos constitucionalmente protegidos;

Que, el Art. 134 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, faculta la iniciativa para presentar proyectos de ley a las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los Derechos Políticos. Y a la organizaciones Sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y los cuídanos inscritos en el padrón electoral nacional;

Que, es Objetivo General coadyuvar mediante proyectos de ley con criterios y estudios jurídicos llegar a la obtención de cambios significativos en el Código de Trabajo, conforme con las condiciones sociales, económicas y políticas del país, por cuanto las normas establecida si ocasionan problemas en el campo laboral;

Que, es indispensable presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo, referente al Despido Intempestivo en su Art. 188.

Que, De conformidad a lo establecido en el Art. 120 numeral 6 de la

Constitución de la República del Ecuador en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente Ley Reformatoria al Código de Trabajo:

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6, del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador.

Expide la siguiente:

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

Refórmese el artículo 188 del Código de Trabajo por el siguiente:

***Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- Entiéndase por despido intempestivo el acto o decisión unilateral por parte del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y sin causa justificada***

***El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:***

***Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a diez salaros básicos unificados del trabajador en general, y en caso de que el sueldo***

***del trabajador sea mayor al salario básico unificado, para los efectos de indemnización se tomará en consideración el más alto; y,***

***De más de tres años, con el valor equivalente a las suma de las últimas tres remuneraciones del trabajador en general por cada año de servicio, sin que pueda exceder los límites previstos por el Ministerio de Trabajo que se dan para el sector público***

***La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.***

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

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

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

***Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin***

***justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.***

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

Art. Final.- esta Ley entrara en vigencia a partir de su Publicación en el Registro Oficial

Dado en Quito Distrito Metropolitano, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional a los veinte días del mes de febrero del año dos mil dieciséis.

.....  
Presidenta de la Asamblea

.....  
Secretaria General

## **10. BIBLIOGRAFÍA.**

- 1.** ASAMBLEA CONSTITUYENTE, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Edición Primera, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.
- 2.** ASAMBLEA CONSTITUYENTE, CÓDIGO DE TRABAJO, Edición 2008, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2008.
- 3.** ASAMBLEA CONSTITUYENTE, MANDATO CONSTITUYENTE N° 8, Edición 2008, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2008.
- 4.** AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., “DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR”, Editorial Jurídica L Y L, Quito: 2005.
- 5.** AGUILAR Aguilar MSc, Leónidas Dr., “DERECHO LABORAL TEÓRICO Y PRÁCTICO JURISPRUDENCIA” Editorial Jurídica L Y L, Primera Edición, Cuenca: 2011.
- 6.** ALOMÍA Rodríguez, José Dr., “Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social”, Primera Edición, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2002.
- 7.** BUSTAMENTE Fuentes, Colón Dr., “Manuel de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito: 2011.
- 8.** CABANELLAS DE TORRES Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Edición primera, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2005.
- 9.** CABANELLAS DE TORRES Guillermo y otros, TRATADO DE POLITICA LABORAL, Edición Tercera, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1982.
- 10.** CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA, JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DEL ECUADOR, (Fallos de Triple Reiteración), Tomo II, Septiembre 2004.

11. CHÁVEZ de Barrera, Nelly Dra., "MANUAL DE DERECHO LABORAL PARA TRABAJADORES SOCIALES", Editorial Universitaria, Quito, Diciembre/1985.
12. CHAVEZ Salazar, Mario Dr., EL DESPIDO INTEMPESTIVO, Edición Segunda, Impreso por "CREATIVIDAD en el arte Gráfico" Quito-Ecuador. 2007
13. Diccionario Jurídico Espasa, Espasa Calpe, Madrid-España, 2001
14. Enciclopedia Jurídica Omega
15. GACETA JUDICIAL Nº 1 SERIE XVII
16. GUZMAN López, Jorge E., "ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDO", Editorial Jurídica L Y L, Guayaquil. 2011
17. HARO, Carranza, Julio E. , "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", Editorial Ediciones Legales, Primera Edición, Enero 2010
18. L. Néstor, De Buen, "DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa, Tomo Segundo, Vigésima Tercera Edición, México 2012
19. LEÓN, Guadalupe Consultora, VADEMÉCUM LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Colaboración: Dr. Marco Albuja, Diseño y Diagramación: Oscar León, Antonio Martínez, Verónica Tapia, Marzo 2006.
20. MOSCOSO Chamaidán, Sandra, Ab., "LEGISLACIÓN LABORAL Y COOPERATIVISMO", Ediciones Holguín S.A. Guayaquil 2003.
21. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR".  
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
22. RENDÓN Duncan, Franco, LA PRÁCTICA LABORAL EN EL DERECHO ECUATORIANO, Primera edición, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja Heliasta, Loja – Ecuador. Septiembre 2008.

23. SAMANIEGO Castro, Víctor Hugo Dr., DERECHO LABORAL, Primera Edición: Editor Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Loja – Ecuador 2003.
24. VÁSQUEZ Galarza, Germán, “CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA”, Impresiones artes Gráficas Señal, Decimoséptima Edición, Quito / 1986.
25. VÁSQUEZ Galarza, Germán, “LEGISLACIÓN LABORAL ARTESANAL Y TRIBUTARIA”, Edición Vigésimoséptima, Editorial Ecuador, Quito / 2004.
26. VÁSQUEZ López, Jorge Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Editorial Jurídica Cevallos, Octubre/2004.
27. VÁSQUEZ López, Jorge V, “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Primera edición: Quito, Editorial del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Octubre/2004.

#### **LINKOGRAFÍA**

1. <http://www.argentina.gov.ar/argentina/portal/paginas.dhtml?pagina=156>
2. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>
3. <http://www.un.org/es/documents/udhr>
4. [http://es.wikisource.org/wiki/Declaración\\_Americana\\_de\\_los\\_Derechos\\_y\\_Deberes\\_del\\_Hombre](http://es.wikisource.org/wiki/Declaración_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre)
5. <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>
6. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

12. ANEXOS.

PROYECTO DE TESIS.



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

Proyecto de Tesis  
previo a optar por el  
título de Abogada.

**TEMA:**

*“ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR Y  
LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”*

**Postulante:** ROSITA VIRGINIA ESTRADA DÁVILA

**Director de Tesis:** Por Designarse

**Loja – Ecuador**

**2015**

## 1. TEMA

*“ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR Y LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”*

## 2. PROBLEMÁTICA.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 nos reconoce y garantiza el derecho al trabajo a todos los ecuatorianos. El trabajo es uno de los derechos más importantes de todos y cada uno de nosotros, ya que a través del mismo nos permite tener una remuneración y por tanto de una u otra manera mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia independientemente del monto de la remuneración. Así mismo, con el trabajo se devienen una serie de beneficios para el trabajador en general, como es la Seguridad Social, entre otros.

El trabajo es mucho más fructífero cuando existe una verdadera estabilidad para el trabajador; sin embargo, esta estabilidad se ve afectada cuando en el Código de Trabajo, específicamente en su Art. 188 aún se siguen estableciendo indemnizaciones muy blandas o bajas que hacen que a diario un empleador despida intempestivamente al trabajador. El problema del despido intempestivo es muy serio y trae consigo una serie de perjuicios para el trabajador y su familia, como son el desempleo, pobreza, la falta de seguridad social, problemas psicosociales en el trabajador, es decir una serie de

inconvenientes que no pueden subsanarse fácilmente y que deja muchas secuelas.

Si existieran indemnizaciones más altas para el caso del despido intempestivo se garantizaría por un lado una verdadera estabilidad para el trabajador y se evitaría el abuso de muchos empleadores quienes prefieren pagar las actuales indemnizaciones previstas que mantener al trabajador en sus dependencias o puestos de trabajo.

En las últimas reformas que se introdujo al Código de Trabajo en el mes de abril del presente año a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se avanzó en algo, se creó la figura del despido ineficaz en el caso de las mujeres embarazadas, sin embargo el mayor problema sigue latente en el caso de los demás trabajadores, ya que las indemnizaciones previstas no han sido modificadas y las mismas permiten que se vulneren los derechos de los trabajadores, como lo es el derecho a su estabilidad laboral.

Por lo expuesto considero conveniente y obligatorio señalar como tema de investigación, uno acorde con nuestra realidad social, jurídica, laboral y económica, cuyo objetivo principal es: **Reformar el Art. 188 del Código de Trabajo, incrementando considerablemente el monto de las indemnizaciones por concepto de despido intempestivo y de esta manera evitar que se vulneren derechos del trabajador.**

### **3. JUSTIFICACIÓN.**

La Universidad Nacional de Loja, se encuentra estructurada en diferentes Áreas de conocimiento y dentro de su campo académico-pedagógico nos prepara valiéndose del Sistema Académico Modular por Objetos de Transformación, lo cual nos permite y faculta dar alternativas de solución a un problema específico previamente determinado.

Como una estudiante del Derecho, considero que el tema planteado titulado **“ESTUDIO JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR Y LAS BAJAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”** es un tema de vital importancia y el problema jurídico se justifica en diferentes aspectos, por ejemplo en lo jurídico existe la necesidad de reformar el Art. 188 del Código de Trabajo y aumentar las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo y evitar la vulneración de los derechos del trabajador; en lo académico, porque la Universidad Nacional de Loja a través de la MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, mantiene como requisito indefectible ejecutar un proyecto de investigación de tesis, con la entrega de este trabajo de investigación, se alcanzará la titulación como Abogado de los Tribunales de Justicia del Ecuador.

Este trabajo que se ha planteado se justifica en lo social, porque interesa realmente a gran parte de la sociedad que ha sido afectada por el despido intempestivo y las consecuencias del mismo, por lo que es necesario llegar a la sociedad con estas temáticas de estudios y concienciar a los empleadores de las graves consecuencias que se crean cuando un trabajador se ha quedado sin el sustento de cada día.

Por último, considero que el problema jurídico planteado se justifica y es procedente jurídicamente, porque a través de la presente tesis puedo contribuir al estudio del Derecho y dar soluciones a tan grave problema que sufren a diario muchos trabajadores.

#### **4. OBJETIVOS.**

##### **4.1 Objetivo General:**

Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del Código de Trabajo en lo referente a la Figura del Despido Intempestivo y de las indemnizaciones previstas.

##### **4.2 Objetivos Específicos:**

- Establecer las principales causas y efectos que se dan por el despido intempestivo en el Ecuador.
- Determinar que las indemnizaciones por Despido Intempestivo son insuficientes.
- Proponer un Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en actual vigencia, en lo referente a las indemnizaciones por despido intempestivo.

#### **5. MARCO TEÓRICO.**

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando al trabajador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo. Muchas de las veces, no solamente el empleador al despedir intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las específicas consecuencias para cada una de las partes.

Para el desarrollo del trabajo final de tesis utilizare los siguientes cuerpos legales:

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA**

Es importante analizar lo que nos determina la Constitución de la República en su Sección Octava que se refiere al Trabajo y Seguridad Social y en su Art. 33 textualmente señala “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”

Así mismo, el Art. 326 de la Constitución de la Republica establece los siguientes principios en los que se sustenta el derecho al Trabajo:

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

de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

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

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica,

agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

### **CODIGO DE TRABAJO**

Por su parte el Código de Trabajo establece los siguientes aspectos más importantes que van a ser tratados en el desarrollo del informe final:

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

**Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.-** En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

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

**Art. 305.- Empleado privado o particular.-** Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un 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.

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

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

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

**Art. 8.- Contrato individual.-** Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.-** El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de

conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

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

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

## **6. METODOLOGIA**

### **6.1 Materiales.**

Este trabajo de investigación lo fundamentaré de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilizaré textos y materiales relacionados con las medidas cautelares y de protección en las infracciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar en el Código Orgánico Integral Penal del Ecuador.

Las fuentes bibliográficas las utilizaré según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecida para la investigación, para la revisión de literatura utilizaré textos jurídicos, diccionarios, enciclopedias, como

fuentes de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio, así como páginas de internet.

En cuanto a la doctrina, utilizaré libros de autores en Jurisprudencia y del Derecho, conocedores de la materia de las medidas cautelares y de protección, que por su experiencia y sapiencia, permitirán conocer sus ideas para fundamentar el desarrollo de la investigación proporcionándome conocimientos valiosos.

La diferencia de materiales será complementada con el conjunto de materiales de oficina.

## **6.2 Métodos.**

Previamente a la descripción de los métodos a utilizar en la presente investigación, es necesario brindar una pequeña conceptualización de método. Frank Pool (Slideshare, 2010), explica que “método es la forma para ordenar una actividad para conseguir un fin determinado; es también, la manera de demostrar la validez objetiva de lo que se afirma”. De acuerdo a lo dicho, se entiende por método el camino a seguir para lograr los objetivos planteados; así mismo, es necesario aclarar que un método que da buenos resultados en las ciencias naturales no necesariamente los da en las ciencias sociales y jurídicas y viceversa.

Por lo dicho, he considerado pertinente la utilización de los siguientes métodos de investigación jurídica:

- Método Científico:

Según Frank Pool (Slideshare, 2010), el método científico se considera la “matriz general de la investigación, se diferencia de otros métodos de investigación por ser capaz de autocorregirse, así como también, tiene por objeto la búsqueda de un saber adicional o complementario al existente, mediante la aprehensión dialécticamente renovada de un saber adicional”.

Resulta importante el uso del método científico, pues a través de su manejo lograré un estudio minucioso y constante para analizar las cuestiones que requieren solución en el ámbito normativo del Código Orgánico Integral Penal vigente, tomando en cuenta la realidad social en la cual se encuentra inmerso de acuerdo a la realidad actual.

Además, utilizaré este método como un proceso para adquirir y conformar el conocimiento de forma sistemática aprovechando a la vez el análisis, la síntesis, la inducción y deducción.

- Método Deductivo - Inductivo:

La deducción según Peirce & Werner (Deducción, inducción e hipótesis, 2005) “es un razonamiento que va de lo general a lo particular, se puede traducir como conclusión, inferencia, consecuencia y/o derivación lógica”. En el presente trabajo de investigación utilizaré el método deductivo partiendo de aspectos generales de la investigación para llegar a situaciones particulares.

En un sentido opuesto, la inducción, es un proceso que va de lo particular a lo general (Peirce & Ruis Werner, 2005). Este método es muy importante y lo utilizaré en el estudio del campo jurídico de la presente investigación,

especialmente en el análisis de las normas de menor jerarquía y encaminadas y en relación con las normas generales.

- Método Analítico - Sintético:

El método analítico según Olabuénaga (Metodología de la investigación cualitativa, 2012), trata de descubrir y construir los objetos de conocimiento dividiendo la realidad en sus partes más elementales. Entonces, resulta absolutamente necesario utilizar este método, ya que para poder comprobar la hipótesis debo analizar el problema planteado descomponiendo sus partes y cada uno de los elementos que intervienen, para poder tener una mejor claridad del objeto de estudio para lograr el fin propuesto.

El método sintético busca solo la unión de las partes que el analista separa, incorporando una idea de totalidad relativa al proceso de la investigación (Olabuénaga, 2012). Así mismo, utilizaré este método para desarrollar en sus partes pertinentes el estudio de manera resumida, tomando en consideración sus partes más importantes. Éste método será de mucha importancia para la realización del resumen, introducción y las conclusiones de la investigación.

- Método Histórico:

El método histórico, según Berrio (El método histórico en la investigación histórico-educativa. In La investigación histórico-educativa: tendencias actuales, 1997), “está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las

etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales”.

Mediante este método analizaré la trayectoria concreta de las medidas cautelares y de protección, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia. Así mismo, me permitirá recopilar información del origen evolución y forma actual que tiene el problema de investigación.

- Método Comparativo:

En términos de Giovanni Sartori (Comparación y método comparativo, 2010), el método comparativo es un “procedimiento de búsqueda sistemática de similitudes entre dos o más materias, con el objeto de estudiar su parentesco y finalmente reconstruir una teoría”.

Este método me permitirá equiparar dos objetos de estudio de igual o similar naturaleza, el cual principalmente lo utilizaré para la comparación de las legislaciones laborales extranjeras respecto de la de nuestro país, concretamente la normativa relacionada con las medidas cautelares y de protección en el ámbito penal.

- Método Jurídico:

Según García (Los fundamentos del método jurídico: una revisión crítica, 2011), el método jurídico consiste en las “técnicas de aproximación al fenómeno jurídico en su realidad histórica, humana y social, además de la técnica de interpretación del derecho; así como, la revisión a través de la lógica de las fuentes y fines del derecho”.

Este método se complementa con los demás métodos descritos en la presente investigación, por la complejidad de las relaciones humanas, por lo que he creído pertinente su utilización para lograr una mejor comprensión del Derecho en sí, su origen, evolución y repercusiones sociales, todo en torno al tema de tesis planteado.

### **6.1.2 Técnicas.**

- **Bibliográfica:**

La bibliografía según González (Manual de metodología y técnica bibliográficas, 2003), “es un valioso auxiliar para llegar a las fuentes del saber humano. La técnica de investigación bibliográfica como las demás técnicas de investigación jurídica, tienen como finalidad captar los adelantos científico-jurídicos en el menor tiempo posible y con los más satisfactorios resultados. Esta técnica implica complementariamente la habilidad en la comprensión de la lectura en la mayor brevedad posible”.

Se refieren a estudios generales incorporados en libros o bien, en ensayos o comentarios que se incorporan en artículos de publicaciones periódicas. En el presente trabajo de investigación jurídica, esta técnica comprende el manejo de fichas bibliográficas y en su parte fundamental la recopilación de información de las diversas obras de los tratadistas del derecho.

- **Observación:**

La observación según Ander (Técnicas de investigación social , 1995), “es aquella que puede asumir muchas formas y es a la vez, la más antigua y la más moderna de las técnicas para la investigación. Hay muchas técnicas para

la observación y cada una de ellas tiene sus usos, la ciencia comienza con la observación y finalmente tiene que volver a ella para encontrar su convalidación final”.

De acuerdo a lo anotado, debo manifestar que utilizaré esta técnica para lograr una mejor apreciación objetiva y vinculación directa con el problema planteado en la presente investigación.

- Documental:

Ander (Técnicas de investigación social , 1995), se refiere a “la fuente que se constituye por documentos o libros que se encuentran debidamente reunidos en paquetes, legajos y que constituyen archivos sobre ciertas materias, especialidades o rama”.

- Encuesta:

Azorín & Sánchez Crespo (Métodos y aplicaciones del muestreo, 2013), definen la encuesta como “una técnica basada en cuestionarios, que mediante preguntas permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada. Puede hacerse a grupos de personas en general o ser seleccionadas por edad, sexo, ocupación, dependiendo del tema a investigar y los fines perseguidos”.

Esta técnica se concretará a consultas de opinión a profesionales del Derecho en libre ejercicio, de un escenario de por lo menos treinta personas, se planteará cuestionarios derivados de los objetivos e hipótesis planteados para esta investigación.

**7. CRONOGRAMA:**

TIEMPO  FASES	OCTUBRE E 2015				NOVIEMBRE BRE 2015				DICIEMBRE RE 2015				ENERO 2016				FEBRERO O 2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SELECCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	X	X	X	X																
ELABORACIÓN DEL PROYECTO					X	X														
RECOPIACIÓN BIBLIOGRÁFICA									X	X	X									
APLICACIÓN DE ENCUESTAS													X	X						
CONFORMACIÓN DE RESULTADOS														X						
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA JURÍDICA																	X			
ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL																			X	
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS																				X

TIEMPO  FASES	MARZO 2016				ABRIL 2016				MAYO 2016				JULIO 2016				AGOSTO 2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TRAMITE DE APTITUD LEGAL	X	X	X	X																
DISERTACION DE LA TESIS							X	X												

## 8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

### RECURSOS HUMANOS:

**Director de Tesis:** Por designarse.

**Encuestados:** 30 profesionales del derecho.

**Postulante:** **Rosita Virginia Estrada Dávila**

### RECURSOS, MATERIALES Y COSTOS:

<b>MATERIALES</b>	<b>VALOR</b>
Libros	250.00
Separatas de texto	100.00
Hojas	50.00
Copias	100.00
Internet	150.00
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	500.00
Transporte	500.00
Imprevistos	500.00
<b>TOTAL</b>	<b>2250.00</b>

### FINANCIAMIENTO:

Los costos de la investigación ascienden a mil setecientos cincuenta dólares americanos que serán financiados con recursos propios del postulante.

## 9. BIBLIOGRAFÍA.

- **CABANELLAS**, Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Duodécima Edición, Imprenta Heliasta, Buenos Aires, República Argentina, 1997.

- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Ediciones Legales, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Segunda Edición, Ecuador, 2011.
- **CÓDIGO DEL TRABAJO**, Ediciones Legales, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Segunda Edición, Ecuador, 2011.
- **ESCRICHE**, Joaquín, DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA, Madrid, España, 1947.
- **JARAMILLO**, César Oswaldo, GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE TESIS DE GRADO, Primera Edición, Imprenta Santiago, Loja, 2008.
- **OSORIO**, Manuel, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y CONTABLES, Primera Edición, Editorial Heliasta S.P.L., Buenos Aires-Argentina, 2005.
- **SALINAS**, Manuel, GUÍA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA, Segunda Edición, Imprenta Víctor Bravo, Loja, 2009.
- LEY ORGÁNICA DE JUSTICIA LABORAL Y EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR.
- **MONESTEREOLO LENCIONI** Graciela. "CURSO DE DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Primera Edición. Publicada por la UTPL en 2011
- **GRANIZO GAVIDIA Asdrúbal**. "CODIGO LABORAL COMENTADO", Primera Edición. Publicado por la UTPL en 2011.
- [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com)
- [www.ecuadorlegalonline.com/laboral](http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral)

**FORMATO DE ENCUESTA.**

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

**Estimado Sr. / Sra.**

Por encontrarme realizando el presente proyecto de tesis, acudo a usted, con la finalidad de solicitarle, se sirva dar contestación a la siguiente encuesta que presento a continuación, la información obtenida, servirá únicamente para el desarrollo del estudio en cuestión. Desde ya, le expreso mi sincera muestra de agradecimiento.

**CUESTIONARIO**

1. ¿Cree usted que actualmente las nuevas políticas laborales garantizan los derechos de los trabajadores?

SI ( )

NO ( )

Porque.-

.....

2. ¿Cree Usted, que actualmente se garantiza el Derecho al Trabajo que se encuentra consagrado en la Constitución de la República?

SI ( )

NO ( )

Porque.-

.....

3. ¿Cree Usted, que el despido intempestivo es la forma más común para dar por terminada una relación laboral en el Ecuador?

SI ( )

NO (     )

Porque.-

.....

4. ¿Cree usted, que las indemnizaciones por despido intempestivo establecidas en el Art. 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano son justas y garantizan el Derecho al Trabajo?

SI (     )

NO (     )

Porque.-

.....

5. ¿Cree usted que los empleadores indemnizan a sus trabajadores despedidos intempestivamente, en base al artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano?

SI (     )

NO (     )

Porque.-

.....

6. ¿Cree usted que se debería de reformar el Código de Trabajo, en lo referente a que se aumente el monto de las indemnizaciones por despido intempestivo?

SI (     )

NO (     )

Porque.-

.....

GRACIAS

## INDICE

PORTADA.	i
CERTIFICACIÓN.	ii
AUTORÍA.	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.	iv
AGRADECIMIENTO.	v
DEDICATORIA.	vi
TABLA DE CONTENIDOS.	vii
1 TÍTULO.	1
2 RESUMEN.	2
2.1 ABSTRACT.	4
3 INTRODUCCIÓN.	6
4 REVISIÓN DE LITERATURA.	9
4.1. MARCO CONCEPTUAL.	9
4.2 MARCO DOCTRINARIO.	20
4.3 MARCO JURÍDICO.	28
4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA.	49
5 MATERIALES Y MÉTODOS.	59
6. RESULTADOS.	66
7 DISCUSIÓN.	76
8. CONCLUSIONES.	81
9. RECOMENDACIONES.	83
9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.	85
10. BIBLIOGRAFÍA.	89
11. ANEXOS.	92
INDICE	116