



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

## CARRERA DE DERECHO

### TITULO:

“REFORMA AL INCISO UNO DEL ART. 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL PORCENTAJE DE LIQUIDACIÓN, YA QUE TRANSGREDE EL DERECHO A UNA BONIFICACIÓN JUSTA PARA EL TRABAJADOR”

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL GRADO DE ABOGADO

### AUTOR:

César Ángel Armijos Robles.

### DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Leofrey Pontón Bermeo Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2016

## CERTIFICACIÓN

Dr. Leofrey Pontón Bermeo Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHOS DEL ÁREA JURÍDICA  
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Y  
DIRECTOR DE TESIS**

### CERTIFICO:

Que el presente trabajo de Tesis; **“REFORMA AL INCISO UNO DEL ART. 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL PORCENTAJE DE LIQUIDACIÓN, YA QUE TRANSGREDE EL DERECHO A UNA BONIFICACIÓN JUSTA PARA EL TRABAJADOR”**, elaborado por el autor César Ángel Armijos Robles, el mismo que ha sido dirigido y revisado, prolijamente por lo que autorizo su presentación y sustentación.

Loja, Febrero de 2015



Dr. Leofrey Pontón Bermeo Mg. Sc.

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, **César Ángel Armijos Robles**; declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

**Autor:** César Ángel Armijos Robles

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

**Cédula:** 110379014-1

**Fecha:** Loja, Abril de 2016

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

Yo, César Ángel Armijos Robles; declaro ser autor de la tesis titulada "REFORMA AL INCISO UNO DEL ART. 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL PORCENTAJE DE LIQUIDACIÓN, YA QUE TRANSGREDE EL DERECHO A UNA BONIFICACIÓN JUSTA PARA EL TRABAJADOR" como requisito para optar al grado de **ABOGADO**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 11 días del mes de abril de dos mil dieciséis, firma el autor.

Firma: .....

Autor: César Ángel Armijos Robles

Cédula: 110379014-1

Dirección: Miraflores Alto; calles Chorrera y Punaes

Correo Electrónico: cesar-jax22@hotmail.com

Teléfono: 2583-712 Celular: 0996745036

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Leofrey Pontón Bermeo Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dra. Rebeca Aguirre Mg. Sc.

Dr. Fernando Soto Mg. Sc.

Dr. Fransil castillo Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a toda mi familia en especial; a mi madre por ser el pilar fundamental de mi existencia, apoyo económico, moral e incondicional que me ha dado a lo largo de mis estudios, a mi padre por enseñarme a enfrentarme a tomar decisiones con firmeza y en si a toda mi familia por el apoyo que he recibido de su parte, ya que por ellos e avanzado en mi carrera de formación profesional, con esfuerzo y dedicación, voy a cumplir una de mis metas propuestas al inicio de mis estudios superiores.

César Ángel Armijos Robles

El Autor

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincero agradecimiento a las Autoridades de la Universidad Nacional de Loja, a los docentes de la Carrera de Derecho del Área Jurídica, Social y Administrativa, por sus ilustradas enseñanzas durante la trayectoria de nuestra formación profesional y de manera especial al Doctor. Mg. Sc Leofrey Pontón Bermeo DIRECTOR de Tesis, quien con responsabilidad, dedicación y desinteresadamente supo orientarme, hasta la culminación del presente trabajo.

De igual manera mi gratitud a quienes me ayudaron proporcionándome la información; y, a todos quienes de una u otra manera contribuyeron con la con la investigación.

César Ángel Armijos Robles

El Autor

## **1. TITULO**

“REFORMA AL INCISO UNO DEL ART. 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL PORCENTAJE DE LIQUIDACIÓN, YA QUE TRANSGREDE EL DERECHO A UNA BONIFICACIÓN JUSTA PARA EL TRABAJADOR”

## **2. RESUMEN**

El presente trabajo corresponde a un estudio de factibilidad destinado a reparar el Derecho del trabajador, que por situaciones netamente jurídicas están siendo violentados, es muy clara la injusticia que se comente al momento de dar por terminada la relación laboral entre empleado y trabajador, al bonificar al trabajador los años de servicio estos no son equitativos y justos como lo que ilegalmente se ha estado pagando de acuerdo al Art. 185 del Código de Trabajo, es decir el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados.

El estudio se inicia con una introducción, luego se realiza un análisis de conceptos y doctrina enfocada al título de la Tesis, se realiza un estudio referente al trabajo, conceptualizaciones acerca de, trabajo, trabajador empleador, salario, sueldo, demanda laboral, liquidación laboral, bonificación laboral, derechos de trabajador, contrato laboral, en el marco doctrinario me refiero a la demanda en juicio laboral, obligación e importancia del derecho de bonificación laboral, datos históricos del derecho laboral, debido proceso frente al Juicio laboral, Principios básicos del juicio laboral, análisis del Art. 185 del Código de Trabajo, derechos del demandado en juicio laboral, derechos del actor en juicio laboral, evolución histórica de los derechos del trabajador, en el marco jurídico analizo como norma suprema la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, deberes, derechos y



obligaciones del empleado y trabajador, el Código de Procedimiento Civil y la legislación comparada con diversos Países.

Posteriormente se hace referencia a las conclusiones y recomendaciones que se llega a establecer mediante el estudio realizado que en la investigación se concretó, luego de ello propongo mi propuesta de reforma al Código de Trabajo en su normativa pertinente y referente al tema.

En la parte siguiente se establece la Bibliografía utilizada en el proceso de investigación, se anexa los instrumentos utilizados en el proceso.

## **ABSTRACT**

This work corresponds to a feasibility study aimed at repairing the Labor Law, which clearly Legal situations are being violated, it is very clear injustice that remark when to terminate the relationship between Employee and Labor Worker, to meliorate the worker 's years of service they are not fair and just as what has been illegally paying according to Article 185 of the Labor Code, is twenty-five percent of the equivalent of the last monthly salary for each of the years service rendered.

The study begins with an introduction, then an analysis of concepts and doctrine focused on the title of the thesis is done , a study concerning the Labour conceptualizations Employer, Worker, Compensation, Salary, Labor Demand, Labor Settlement, Bonus is performed labor, Worker Rights, Labor Agreement, the Doctrinal Setting I mean labor Demand in judgment obligation and importance of the labor law Bonus, Historical Data labor Law,

Due Process against labor trial, judgment Basic Principles of labor, analysis of Article 185 of the Labor Code, Labor Rights of Defendant in Trial, Actor in Labor Rights Judgment, Historical Evolution of Workers' Rights in the Legal Framework I analyze the Constitution as the supreme law of the Republic of Ecuador, the Code Job Duties, Rights and Obligations Employee and worker, the Code of Civil Procedure and Comparative Law in Different Countries.

Later reference to the conclusions and recommendations reached by the study establish that the investigation was completed, after that my reform proposal propose the Labor Code and pertinent regulations regarding the issue is .In the next part of the Bibliography in the research process is established, the instruments used in the process is appended.

### **3. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de Tesis se refiere a la Reforma al Art. 185 del Código de Trabajo, pretendiendo tipificar una bonificación justa al trabajador, cuando este se despedido por desahucio, ya que para la realidad económica del país resulta obsoleta la bonificación del veinticinco por ciento de la última remuneración percibida por cada año de trabajo realizado.

El tema seleccionado pretende solucionar los problemas de la realidad social que se presentan en la ciudadanía, que por su naturaleza es de trascendental importancia y que abordan temáticas inmersas a la aplicación de los derechos de las partes en el juicio laboral, en sus ramas del Derecho civil, laboral, constitucional y de Procedimiento civil.

La presente Investigación se la ha dividido en dos partes:

Primera;

Los datos conceptuales que nos servirán para profundizar el conocimiento del tema. En donde realicé un análisis de conceptos inmersos al tema de investigación tales como trabajo, conceptualizaciones acerca de, trabajador, empleador, salario, sueldo, demanda laboral, liquidación laboral, bonificación laboral, derechos de trabajador, contrato laboral, conceptos que analizados complementaron el éxito de la investigación.

Segunda;

Se refiere al cuerpo del informe final, aquí se desarrolla todo lo concerniente al Marco Conceptual bajo las siguientes temáticas;

En el marco doctrinario refiero a La demanda en juicio laboral, obligación e importancia del Derecho de bonificación laboral, datos históricos del Derecho laboral, debido proceso frente al juicio laboral, Principios básicos del juicio laboral, análisis del Art. 185 del Código de Trabajo, derechos del demandado en juicio laboral, derechos del actor en juicio laboral y la evolución histórica de los derechos del trabajador.

En el parte del marco jurídico realice el estudio de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, deberes, derechos y obligaciones del empleado y trabajador, el Código de Procedimiento Civil y la legislación comparada con diversos países.

En los materiales y métodos explico los métodos empleados y los materiales para la investigación que se realizó en el desarrollo.

Posteriormente trate de los resultados de la investigación de campo de la misma que se desprende el análisis e interpretación, tanto de las entrevistas y de las encuestas.

También se recogió la opinión por intermedio de interrogantes para que aporten a descubrir el motivo de mi propuesta utilizando los instrumentos denominados encuestas y entrevistas.

En la segunda sección de la síntesis del informe final se constituye las conclusiones y recomendaciones que son las ideas básicas centrales de cada tema tratado. En la propuesta jurídica constara el texto de la pertinente reforma de ley.

El informe final y más datos de esta investigación me han permitido con sencillez incursionar en el campo del derecho constitucional, civil y laboral, aspirando bajo los principio de legalidad, Igualdad y eficacia en la administración de justicia se implementación en los juicios laborales de tal forma que en el país ya no existan casos en los cuales se transgredan los derechos laborales que conlleva un sin número de injusticias y consecuencias sociales perjudiciales para el trabajador. Con el trabajo investigativo realizado cumpla con los parámetros legales que como estudiante universitario se debe realizar a fin de sumar con ideas innovadoras para el desarrollo del país.

Para satisfacer una de las necesidades de la sociedad como lo es la seguridad Jurídica ciudadana mediante los procesos de investigación bien encaminados y con los medios más adecuados científicamente, por ello analizo la posibilidad de subir el porcentaje de bonificación en favor de los

derechos del Trabajador, con la finalidad de ofrecer a las autoridades encargadas de impartir justicia una mejor visión de los hechos a la hora de establecer responsabilidades en los juicios. Y con ello brindar al pueblo la seguridad judicial en los procesos judiciales.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. Trabajo**

Desde mi perspectiva el trabajo, es una actividad realizada de manera intelectual o mediante la fuerza caporal o física, desde los inicios mismos de la humanidad el hombre ha sido sujeto a desenvolverse en diversas actividades según sea su situación o ubicación geográfica en el planeta, es por ello que se han desarrollado varias actividades de trabajo cada una de ellas plenamente identificadas.

La Constitución de la República del Ecuador, al referirse a trabajo en su articulado manifiesta “Art. 33 El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”<sup>1</sup>

Para Guillermo Cabanellas de Torres el trabajo es; “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto o destino”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 33. Constitución de la República del Ecuador 2008, Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador

<sup>2</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L, Tomo VIII, Pag. 130



Esfuerzo humano es uno de los pensamientos descritos por Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario de Derecho Usual, debo manifestar que el ser humano lleva intrínseco la actividad motriz que lo lleva a convertir tal esfuerzo en un hecho u objeto cierto, en ocasiones tales objetos solventan necesidades personales y en otras necesidades sociales, pero siempre destinadas a realizar un acto en su beneficio.

El Dr. Manuel Sánchez Zuraty en su Diccionario Básico de Derecho referente al Trabajo dice: El Trabajo es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre con la naturaleza, en el cual el hombre determina, regula y controla las reacciones materiales entre sí y la naturaleza. El hombre al ejercer su acción sobre la naturaleza exterior, la modifica y se modifica a sí mismo al cambiar la forma de lo que está dado por la naturaleza, el hombre realiza su objetivo consiente, adapta las cosas a las necesidades humanas. Por eso, al término del proceso del trabajo se obtiene un resultado que antes de comenzar ya se tenía idealmente, es decir ya estaba en la imaginación del trabajador”<sup>3</sup>.

El análisis del Doctrinario es muy claro respecto de la conceptualización de Trabajo, al manifestar que se trata de una transformación ideada por el ser humano, es verdad que siempre al realizar una actividad laboral se tiene un objetivo bien marcado, que al final del trabajo se consigue, de tal forma que

---

<sup>3</sup> SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993, Pag. 772

al realizar ese cambio, se transforma un objeto determinado, llamado objeto del trabajo.

#### **4.1.2 Trabajador.**

El trabajador es aquella persona o sujeto que realiza una actividad con la finalidad de recibir una recompensa por ella, de tal forma que desde mi perspectiva no existe un trabajo sin un provecho debidamente justificado.

Para Guillermo Cabanellas de Torres el trabajador es; “En la relación adjetiva, cuanto se relaciona con el trabajo laborioso. Fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel quien realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual: Obrero, Jornalero Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”<sup>4</sup>.

Entendido de la forma que nos explica Guillermo Cabanellas de Torres, trabajador es la combinación que se forma entre el trabajo y la persona que lo realiza o sea el trabajador, también entendida como una relación o vínculo que al perfeccionarse da vida a la concepción de trabajador.

El Dr. Manuel Sánchez Zuraty en su Diccionario Básico de Derecho referente al trabajador dice: “Trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de una obra a órdenes de otra

---

<sup>4</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L, Tomo VIII, Pág. 123

llamada empleador, a cambio de percibir un salario por la utilización de su fuerza de trabajo. Puede ser empleado u obrero”<sup>5</sup>.

Como se puede analizar el doctrinario en mención sostiene que la persona que sostiene un obligación contractual para con otra con la finalidad de realizar una obra cierta quien a cambio de su esfuerzo físico recibe un salario como pago a su actividad laboral.

“**Trabajador** o **trabajadora** es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empresario (si tiene ánimo de lucro) o empleador, normalmente institucional (si no lo tiene); o bien como trabajador independiente o autónomo, cuando éste tiene afán lucrativo, no mantiene relación contractual sino mercantil y realiza personalmente la actividad o el servicio”<sup>6</sup>.

La página del Internet Wikipedia, sostiene que el trabajador es la persona con la edad legal para realizar un trabajo, manteniendo al margen aquellas

---

<sup>5</sup> SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993, Pág. 770

<sup>6</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>

personas que no han cumplido la edad suficiente y legal para enrolarse en una actividad laboral, esto visto desde el punto de vista netamente legalista puesto que la esencia misma de la palabra trabajador es general sin excepción de nadie, sin embargo es muy respetable aquella aseveración ya que en el marco legal se lo puede definir a tal persona para que ejerza esa actividad a aquella que cumple los requisitos de edad.

#### **4.1.3 Empleador**

El empleador es aquella persona que por la necesidad de su empresa o negocio contrata a una tercera persona para la realización de un trabajo que por su propia persona es difícil realizar aquella persona contratada recibe el nombre de trabajador, llamado también en ciertas ocasiones como obrero u con otras conceptualizaciones.

Referente a la palabra empleador Guillermo Cabanellas de Torres, manifiesta: “La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés *empoyeur*, y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a *patrono*, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales.

Si se quiere sutlizar entre la sinonimia, puede decirse, con la mayor corrección, *patrono* o *empresario*; con más familiaridad, *patrón*: y aun siendo

bastante afectado puede transigirse con el pseudotecnicismo de dador de trabajo”<sup>7</sup>.

Como se lo manifiesta por parte del doctrinario sin duda alguna el empleador es aquella persona que da trabajo a otro que necesita trabajar de tal forma que como quiera que se lo quiera llamar al empleador o patrón o dador de trabajo, es el ser humano que persigue y contrata el trabajo que lo realiza el empleado en beneficio de su empleador.

El Dr. Manuel Sánchez Zuraty en su Diccionario Básico de Derecho referente al Empleador manifiesta “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”<sup>8</sup>.

Persona a quien se presta un servicio, el doctrinario en el párrafo anterior es específico en determinar la concepción de empleador, ya que sin duda alguna es la persona a quien el trabajador a base de su esfuerzo le otorga una obra cierta a su empleador.

En la página del Internet Wikipedia, se sostiene en lo referente a Empleador lo siguiente: “El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece

---

<sup>7</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 424

<sup>8</sup> SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993, Pág. 349

con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde empleador, con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor. Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica<sup>9</sup>.

Finalmente como vemos en la página del Internet Wikipedia, se lo relaciona al empleador como aquella persona que bajo su poder de empresario hace suyos los servicios de otro a cambio de un salario o remuneración de acuerdo a la actividad que realice en dicha empresa o negocio del

---

<sup>9</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_decente](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_decente)

empleador, que invierte capital con la finalidad de sacar provecho de su poder de contratar trabajo y aumentar su capital.

#### **4.1.3.1 Salario**

Salario desde mi punto de vista es el valor en moneda que recibe, el trabajador por parte del empleador a cambio de su trabajo siempre que se encuentre relacionado con lo que manda la Constitución y la ley:

Para el Dr. Manuel Sánchez Zuraty en su Diccionario Básico de Derecho referente a la definición de salario manifiesta: “Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo. Se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tarea. Se estipula libremente entre empleador y trabajador pero en ningún caso puede ser inferior a los mínimos legales”<sup>10</sup>.

El doctrinario en mención nos señala que el salario es una retribución por el tiempo de trabajo que hace el empleador al trabajador, por ello nos manifiesta que esta puede ser incluso negociada por contrato de obra cierta o por tareas o jornadas de trabajo, por lo cual el salario del trabajador no es fijo en este sentido.

En lo referente a la palabra salario, Guillermo Cabanellas de Torres, manifiesta: “la composición que recibe el obrero o empleado a cambio de

---

<sup>10</sup> SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993, Pág. 718

ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”<sup>11</sup>.

Guillermo Cabanellas de Torres señala que el salario, no solo es la parte que recibe directamente el trabajador por parte del empleador, sino que también comprende lo que se debe pagar por concepto de indemnizaciones, bonificaciones y utilidades, que el trabajador tiene pleno derecho de exigir, si bien es cierto esto sucede cuando el trabajador ha laborado por un tiempo considerable, o como lo señala a cedido sus de derechos de trabajo al empleador por varios años, ya que solo en ese momento se puede exigir el complemento total de los derechos a que hace referencia el doctrinario.

Según la página del internet Wikipedia dice: “Salario deriva del latín *salarium*, que significa 'pago de sal' o 'por sal'. El término proviene del antiguo imperio romano, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, dado que la sal en la Antigüedad era una de las pocas maneras que se tenía de conservar la carne, es decir, poniéndola en salazón.

---

<sup>11</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L



## Salario y condiciones de trabajo

“El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la retribución en especie es necesariamente adicional”<sup>12</sup>.

Como se lo señala en la antigua Roma, el salario era una forma de pagar a los soldados de esa época y lo realizaban a cambio de sal es de allí entonces que surge la palabra salario, que no es más que un pago que se lo realiza generalmente en dinero como bien se lo señala o en bienes materiales más conocido como le trueque en nuestras antiguas generaciones, en las cuales se daba algo a cambio de otra cosa o de trabajo.

### **4.1.3.2 Sueldo.**

Sueldo es la cantidad en moneda de curso legal que se paga a los normalmente a los funcionarios o servidores públicos o personas que trabajan para el estado ya que en su contrato o nombramiento se paga aún los días que no trabaja:

El Dr. Manuel Sánchez Zuraty en su Diccionario Básico de Derecho, referente a la definición de sueldo manifiesta: “La remuneración que

---

<sup>12</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>

corresponde al empleado en concepto de pago por parte del empleador por su trabajo. El sueldo se paga por meses, sin suprimir los días no laborables”<sup>13</sup>.

Bajo esta concepción, se puede decir que el sueldo es la forma de pago que hace el empleador al empleado, sin descontar de ello los días que legalmente no se laboran, comúnmente sucede en aquellas personas que trabajan para el Estado.

En la página del Internet [es.scribd.com](http://es.scribd.com), se dice respecto de sueldo que: “Son las retribuciones que reciben los que realizan algún trabajo permanente y que se estipulan por un período determinado, semanas, quincenas, meses o años. Se entiende que el que recibe sueldo es "empleado", en tanto que el que recibe salario es "obrero". En los casos de despido, llevan ventaja los que perciben sueldo, pues reciben el pago de dos meses por despido, mientras que los que trabajan a salario reciben el correspondiente a dos semanas y a veces a dos días, si el contrato es por días. El sueldo, a trabajadores intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina”<sup>14</sup>.

Lo manifestado en este relato es muy claro al manifestar cierta diferencia existente entre sueldo y salario ya que en el primer anunciado nos encontramos frente a un trabajo permanente bajo un sueldo o remuneración fija, mientras que en la otra concepción se refiere al trabajo que es realizado

---

<sup>13</sup> SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993, Pág. 742

<sup>14</sup> <http://es.scribd.com/doc/96861473/Concepto-de-Sueldo>

bajo la condición de ser pagado según el trabajo realizado por las horas o días de labor.

#### **4.1.3.3 Demanda laboral.**

La demanda en el ámbito laboral no es más que la reclamación de una de las partes por efectos de incumplimiento de las obligaciones contractuales pactadas, las cuales se ponen a conocimiento de un Juez de lo laboral a fin de hacer valer cada uno de sus derechos.

Guillermo Cabanellas de Torres al referirse a la demanda laboral en su Diccionario de Derecho Usual manifiesta: “La peculiaridad del fuero del trabajo y la admisión de que los propio interesados puedan conducir el litigio, aunque no sea lo habitual ni o más eficaz, lleva a los legisladores a simplificar la formulación de la demanda; si bien no pueden omitirse los presupuestos fundamentales por quien demanda, a quién demanda, qué demanda y ante que órgano jurisdiccional se inicia el juicio.

En la legislación laboral española, que impone esos requisitos, con los de fecha y firma del demandante, se adicionan algunas circunstancias, según la naturaleza de la acción. Así en las demandas por despido se consignará además la remuneración convenida, el tiempo y forma de pago, el tiempo de trabajo, la causa alegada por la empresa y el número de trabajadores fijos con que cuente. En las demandas por accidentes de trabajo deberán constar el trabajo habitual, la fecha del accidente, la remuneración la fecha del alta o

de la incapacidad resultante y el lugar y fecha del nacimiento de los beneficiarios. En las demandas por enfermedades profesionales se concretarán la retribución, el grado de la enfermedad y la indemnización que se solicita”<sup>15</sup>.

El doctrinario nos manifiesta la forma como se efectúa la demanda laboral y el contenido esencial que debe llevar consigo la demanda antes indicada

#### **4.1.3.4 Desahucio.**

El Desahucio es el acto que se realiza cuando se da por finalizada la relación laboral entre empleador y trabajador, este acto jurídico se manifiesta y se presenta por cualquiera de las partes, esto es ya sea por el trabajador o por el empleador, esto se debe realizar con el tiempo determinado por la ley que como es debido será en un tiempo prudencial, según la norma pertinente del Código de Trabajo.

A criterio de Guillermo Cabanellas de Torres el Desahucio es el: “acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario, por las causas expresadas en la ley o convenidas en el contrato. Declaración médica, por lo general a los allegados, para preparar su ánimo o adoptar otras medidas, acerca de lo incurable de una enfermedad y también del próximo término de la existencia de alguien.

---

<sup>15</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 77

3. En lo laboral. Cuando al trabajador se le da vivienda por razón del trabajo, la causa justificada de despido es al mismo tiempo razón legal para desahuciarlo; pero la indemnización deberá abarcar así mismo este otro aspecto de la remuneración”<sup>16</sup>.

La palabra desahucio tal como lo manifiesta el doctrinario en el párrafo anterior, también es conocido en el ámbito de inquilinato para dar por terminado el contrato y sacar al inquilino de la casa, de la misma forma en lo laboral tiene el mismo sentido de dar por terminado el contrato y por ende la relación laboral.

El Dr. Manuel Sánchez Zuraty en su Diccionario Básico de Derecho, referente a la definición de Desahucio manifiesta: “Aviso con el que una de las partes que intervienen en el contrato de Trabajo, hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. Cuando no se ha fijado plazo para la duración del contrato, ninguna de las partes puede hacerlo cesar sino en virtud de desahucio, con anticipación de un mes, por lo menos, por parte del empleador y de quince días por parte del trabajador. En los contratos a plazo fijo, salvo excepciones, antes de la finalización de éste, cada parte estará obligada a notificar a la otra, con treinta días de anticipación, su voluntad de que termine el contrato; a falta de esta anticipación, se lo considerará renovado en los mismos términos”<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 163

<sup>17</sup> SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993, Pág. 316

Es muy claro el Doctor Sánchez respecto del desahucio, ya que manifiesta que es la voluntad unilateral de dar por terminado el contrato laboral, quienes deberán realizarlo en el tiempo determinado por la ley para el efecto, en los contratos de trabajo por tiempo fijo, cuando no notifica el empleador al trabajador en el tiempo específico el contrato se renueva automáticamente, de tal forma que es necesaria la notificación cuando así lo requiera por parte del empleador.

En la página de internet [www.ecuadorlegalonline.com](http://www.ecuadorlegalonline.com), respecto del desahucio dice. “El Desahucio es el aviso con el que una de las partes contratantes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. Art. 184, del Código del Trabajo. Art. 184, del Código de trabajo. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el Capítulo “De la Competencia y del Procedimiento”.

De la disposición que se acaba de transcribir se desprende:

1. Que el desahucio es un aviso, una prevención que la una parte hace a la otra.

2. Que el desahucio debe notificarse con anticipación de por lo menos treinta días para el empleador y 15 días para el trabajador.

Ahora bien, el desahucio debe darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes.

En el caso de que no se haya fijado plazo de duración del contrato, ninguna de las partes puede hacerlo cesar sino en virtud de Desahucio, con anticipación de un mes por lo menos, por parte del empleador y, de quince días por parte del trabajador”<sup>18</sup>.

Perfectamente determinado en este segmento así como las conclusiones de los anteriores doctrinarios, concluyo diciendo que el desahucio es la voluntad unilateral de dar por terminada la relación laboral, bajo una notificación previa.

#### **4.1.3.5 Bonificación Laboral.**

La bonificación laboral no es más que aquella remuneración que se le otorga al trabajador, en recompensa a los años de trabajo que ha prestado al empleador, cuando la relación laboral caduca o se da por terminada.

El doctrinario Guillermo Cabanellas de Torres al referirse a la bonificación laboral dice: “Cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación

---

<sup>18</sup> <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/el-desahucio/>

básica constituye bonificación para el trabajador. Sus causas son tan diferentes como sus nombres. Entre éstos pueden citarse los de suplemento, plus, mejora, recargo, sobre salario y adicional, entre otros.

La carestía de la vida, las circunstancias de la prestación nocturna, los años de antigüedad en la empresa, la índole de los trabajos a calificados ingratos o arriesgados, las cargas familiares, traslados ineludibles, así como los quebrantos de caja o de moneda éstos para los cajeros, por los errores o engaños que puedan sufrir, son los fundamentos más frecuentes de las bonificaciones, incluidas a menudo en acuerdos colectivos laborales y reglamentos de empresa”<sup>19</sup>.

Como se manifiesta por parte del doctrinario, las bonificaciones laborales se encuentran marcadas y de acuerdo a varias circunstancias relacionadas con el entorno laboral, es así que la bonificación depende de la cantidad de años trabajados en la empresa por ejemplo. Esto independiente del sueldo normal que se debe pagar mensualmente al trabajador.

La bonificación Laboral como se lo establece muy claramente es aquel aporte que el empleado paga al trabajador por concepto de pago retributivo por su esfuerzo al servicio de él y por los años que se ha enrolado en el trabajo.

---

<sup>19</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 511



#### **4.1.3.6 Derechos del Trabajador.**

Desde el instante mismo del vínculo laboral entre empleador y trabajador comienzan a existir derechos recíprocos entre las partes, derechos exigibles del empleador y del trabajador entre sí, la Constitución del Ecuador del año 2008 da una mayor distinción a los derechos del trabajador al nombrarlos como derechos preferentes e irrenunciables.

Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual refiriéndose a los derechos del trabajador dice: “En lo individual, cuantos conciernen a la prestación convenida y en forma conveniente y relativos a salario, horario, modalidades de ejecución, descanso, vacaciones y otros. En lo social proclama más o menos orgánica y solemne, que tiende a dignificar y a elevar materialmente también la prestación laboral subordinada”<sup>20</sup>.

Como podemos apreciar la acepción del doctrinario en referencia señala algunos de los derechos que se pueden poner de manifiesto a favor del trabajador sin menoscabar a los que tiene el empleador, el respeto de los derechos del trabajador es únicamente responsabilidad del empleador y bajo la coerción a quien le corresponde hacer respetar es al Gobierno Nacional a través de los Órganos o Instituciones correspondientes.

Los derechos de los trabajadores se encuentran plasmados o tipificados tanto en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de

---

<sup>20</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 154

Trabajo respectivamente, leyes que sin duda se deben respetar aún si de ellas se pretenda aducir desconocimiento, hoy en día nuestra Constitución plasma muy claramente estos derechos de los que gozan las personas trabajadoras, más aún cuando se los llama derechos irrenunciables.

#### **4.1.3.7 Contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo desde mi punto de vista, es aquel documento en el cual voluntariamente se comprometen tanto el empleador como el trabajador a realizar una acción o trabajo cierto, imponiendo sus perspectivas o cláusulas que deben ser eminentemente equitativas, legales y justas para las partes, ya que hay que tener en cuenta que toda estipulación en contra de los derechos del trabajador será nula.

El Dr. Manuel Sánchez Zuraty en su Diccionario Básico de Derecho, referente a la definición de contrato de trabajo manifiesta: Más específicamente llamado contrato individual de trabajo, para diferenciarlo del contrato colectivo 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 y la costumbre.”<sup>21</sup>.

Efectivamente lo ya enunciado por el doctrinario vale rescatar la palabra convenio, o convenir o estar de acuerdo, es un pacto que se lo puede

---

<sup>21</sup> SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993, Pág. 256.

realizar de forma escrita o de forma verbal, hoy en día existen algunas solemnidades que deben hacerse con fines procedimentales que las Instituciones del Estado solicitan se practiquen, como por ejemplo la inscripción de tal contrato ante el Ministerio de Relaciones Laborales.

Según Guillermo Cabanellas el contrato de trabajo: “Es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador”<sup>22</sup>.

El doctrinario manifiesta que sin duda alguna el empleador está en la obligación de remunerar el servicio o trabajo prestado por el trabajador, analizando lo manifestado, se puede decir que esta acepción está ligada o en concordancia con lo que se estipula en la Constitución de la República del Ecuador, esto es que ningún trabajo es gratuito.

En la consulta por medio del internet se dice “CONTRATO DE TRABAJO, Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una

---

<sup>22</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 15ª Edición, 1981, Editorial Heliasta S.R.L.

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.”<sup>23</sup>.

En efecto los contratos de trabajo son acuerdos, con fines retributivos entre las partes, esto es dar un servicio personal y por la otra parte pagar el servicio prestado, el trabajo puede ser físico o intelectual según sea el caso, dentro de este tipo de contratos se debe determinar las cláusulas que deben cumplirse entre las partes, como lo son por ejemplo, el tiempo de trabajo el objeto de trabajo, la remuneración el tiempo de inicio de las labores y del final del mismo, el horario de trabajo, entre otras cláusulas que deben ser tomadas en cuenta.

## **1.2 MARCO DOCTRINAL**

### **4.2.1 La Demanda en juicio Laboral.**

La demanda en el juicio laboral es el instrumento jurídico que se plantea con la finalidad de hacer respetar los derechos ya sea del empleador o del trabajador, este documento normalmente debe ser presentado mediante escrito ante el Juzgado de Trabajo o Unidad Judicial de Trabajo, al igual que todas las demandas debe llevar consigo, los requisitos exigidos por el Código de Procedimiento Civil, y el Código de Trabajo en su caso.

---

<sup>23</sup> [http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO\\_DE\\_DERECHO\\_LABORAL.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf)

La demanda en el juicio laboral es el acto jurídico determinante para el triunfo al final del proceso, cada uno de los enunciados deben ser probados y cumplidos conforme a ley, así conforme en la página de internet [stps.jalisco.gob](http://stps.jalisco.gob), pongo a su consideración algunas prácticas referente a la demanda laboral.

#### “Concepto

La demanda es el primer trámite dentro del juicio laboral, en ella, el trabajador enlista las prestaciones que reclama y narra los hechos que dan origen a la misma precisando el domicilio de la fuente de trabajo a la que se demanda y el giro al que se dedica.

#### Requisitos

La demanda debe elaborarse por escrito (artículo 872 LFT) en el que se contengan:

1. Las condiciones en que se dio la relación de trabajo precisando fecha de inicio, horario, salario, puesto desempeñado, días de descanso etc.
2. Las condiciones de modo tiempo y lugar en que se haya dado el despido, si es el caso;

Las prestaciones económicas que reclama (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.) y los periodos de tiempo respecto de los cuales las reclama

Los fundamentos legales en que se sustenta su reclamación

Los puntos petitorios en los cuales debe precisarse con claridad la pretensión del trabajador demandante

Del escrito inicial de demanda deben acompañarse tantas copias como demandados haya;

Oportunidad de presentación

La demanda debe presentarse ante la Junta correspondiente en los siguientes plazos:

Dos meses cuando se trate de acciones derivadas de la separación de los trabajadores de sus labores, este término empieza a correr a partir del día siguiente en que se suscite la separación

Un año cuando se trate de prestaciones económicas en cuyo caso el término empieza a correr a partir del día siguiente en que de acuerdo a la Ley sea exigible la prestación de que se trate

Dos años cuando se trate de las acciones de los trabajadores o sus beneficiarios derivadas de un riesgo de trabajo así como la ejecución de laudos o convenios

Para el caso de que la demanda sea intentada por el Patrón con la finalidad de rescindir la relación de trabajo el término de interposición de la demanda

será de un mes contado a partir de la fecha en que actualizó la causal de rescisión”<sup>24</sup>.

Así se en este caso, tal como se lo redacta se debe especificar, todas las pretensiones y los derechos que fueron vulnerados ya sea por el empleador o por el trabajador.

Es fundamental tener en cuenta que en la demanda laboral debe expresarse muy claramente los haberes que se reclama con especificación del monto debidamente justificado o probado en el desarrollo del juicio.

#### **4.2.2 Obligación e importancia del Derecho de Bonificación Laboral.**

La bonificación o reconocimiento económico que hace el empleador al trabajador, es un derecho que se encuentra determinado por el Código de Trabajo, éste derecho es reconocido desde hace tiempo, por nuestra legislación, responsabilidad obligatoria del empleador. Sin duda alguna que el trabajador normalmente al finalizar una relación laboral para con el empleador sus condiciones sociales, económicas, de salud y de bienestar son muy decadentes, en su mayoría los trabajadores reciben una remuneración básica por lo general, que en comparación a la realidad social económica solo les alcanza para el sustento diario, nuestros legisladores no se han preocupado en realizar un análisis en esta problemática, ya que de acuerdo al porcentaje que prescribe la ley por concepto de bonificación

---

<sup>24</sup> <http://stps.jalisco.gob.mx/asesoria-laboral/demandas>

resulta insuficiente, para la supervivencia y atención del trabajador en sus días más difíciles que es cuando tales ciudadanos sobrepasan o se encuentran comprendidos en la sociedad de tercera edad, edad que la sociedad los ha calificado como personas económicamente inactivas o no productivas, de tal forma que no les es fácil encontrar un trabajo digno.

Así Guillermo Cabanellas de Torres en relación a la bonificación dice “El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad de tiempo del servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. De allí que se utilice como sinónimas las locuciones de indemnización por antigüedad e indemnización por despido; si bien este pueda originar algunos otros resarcimientos. Se utilizan distintos tecnicismos; se habla de indemnización sin más, de indemnización por despido, de indemnización por cesantía y de indemnización por antigüedad en el trabajo. Como noción general, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado. Para justificar gráficamente la necesidad de este resarcimiento, CAPITANT y COUCHE señalan que la rescisión del contrato de trabajo, aun precedida del preaviso o acompañada del mismo, puede formularse en condiciones tales, que el infiera a la otra parte un perjuicio trascendente. Los autores citan un ejemplo del patrono que ofrece un empleo estable al trabajador que habita en otra



ciudad, éste se traslada, y al cabo de pocos días, es despedido sin motivo alguno. b) Precio a la antigüedad. Se estima que existe un nexo de causalidad entre la actividad desplegada por el trabajador y la indemnización por ruptura del contrato de trabajo: su fundamento se halla precisamente en la antigüedad del trabajador.”<sup>25</sup>.

Como bien nos explica el doctrinario en mención este tipo de indemnización se debe a la antigüedad del trabajador en el trabajo, derivada por los años que prestó sus servicios para el empleador, a mayor antigüedad mayor indemnización, en ese aspecto conforme por lo establecido pero ya en relación a la fracción determinada por el legislador resulta absurda e insuficiente desde mi punto de vista.

#### **4.2.2.1 Datos Históricos del Derecho Laboral.**

La historia del Derecho Laboral o al trabajo, se ha iniciado desde épocas remotas, según mi conocimiento empírico, a través del tiempo el trabajo aparte de ser un Derecho, es una necesidad del hombre, ya que en sus inicios a través de las actividades de la caza, pesca y de la recolección de frutos, que era un trabajo también era una necesidad que servía al hombre para su supervivencia, en principios este trabajo se lo realizaba de forma autónoma e individual con el pasar del tiempo y de la evolución del hombre el trabajo fue tomando diferentes características y especialidades , ya así en comunidades y agrupaciones el hombre fue organizándose de mejor forma

---

<sup>25</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, 3ra Edición 2001, Pág. 873-874

para el trabajo, sin embargo la conquista produjo varios cambios en la civilizaciones por cuanto a partir de ello se inician a formar poderes y grupos sociales, los grandes terratenientes que eran las personas adueñadas de las tierras esclavizaban a las personas que no tenían tierras obligándolos a trabajar para ellos a cambio de alimentación, desde ese entonces aparecen dos clases sociales en el ámbito laboral que se las conoce con el nombre de empleador y trabajador.

El doctrinario Francisco Gómez Valdez, en su libro las Relaciones Individuales del Trabajo, en lo referente a la historia laboral o de trabajado dice “desde la aparición de los primeros homínidos, y los ya desaparecidos *australopithecus africanus*, antecesores directos de nuestra raza humana (de esto hace más de dos millones de años), el hombre no ha hecho más que trabajar, sea para protegerse de la naturaleza, fabricar utensilios, saciar el hambre, exteriorizar el arte, etc. La recolección fue ya una labor colectiva que nuestros primeros ancestros imprimieron en los albores de nuestra existencia.

La utilización de las herramientas de trabajo fue toda una revolución, como lo fue seguramente el descubrimiento del fuego, pues su empleo evito al hombre desplegar mayores energías para conseguir el mismo fin. El descubrimiento de la agricultura, primero, y luego le de la ganadería, permitió modificar los estilos de vida, pasando del errantismo al

sedentarismo; surgen nuevos oficios hasta entonces ignorados, como la alfarería, el comercio, la industria, etc.

La primera revolución industrial surge con la intervención que el Inglés James Watt hace en 1775 de la máquina a vapor, modificándose radicalmente la utilización de las herramientas de trabajo por el de las máquinas, que posteriormente devendrían en industrias. Se crean las urbes que desplazarán, progresiva y sostenidamente, la actividad campesina, que hasta entonces era la única forma de explotación en el sector productivo. Esta primera revolución industrial, y las otras que posteriormente se dieron, crearon sin embargo, un clima social inédito: jornadas de 12 a 17 horas diarias, niños compitiendo el trabajo adulto en igualdad de condiciones; mujeres realizando labores tan rudas sin posibilidad de reparar la diferencia natural que siempre tuvo con el hombre; en fin, salarios familiares (compuestos por las del padre , madre e hijos ) que no resolvían ni la mitad de la canasta familiar de entonces, seguido de la ausencia total de normas de higiene, seguridad industrial y social: el incipiente industrialismo gesta condiciones promiscuas de trabajo”<sup>26</sup>.

Sin duda alguna y tal como lo manifiesta el doctrinario en mención, el Derecho laboral o al trabajo, ha sufrido una constante evolución a través de los años, que en inicios era una necesidad para sobrevivir se fue convirtiendo en un Derecho y en un deber social al que todas los ciudadanos

---

26 GÓMEZ VALDEZ, Francisco, Las Relaciones Individuales del Trabajo, 2da Edición actualizada, año 2007, Pág. 36-37

estamos en la responsabilidad de procurar su respeto y normal desenvolvimiento.

Guillermo Cabanellas de Torres, la referirse a la historia del derecho laboral o de trabajo manifiesta “las conmociones y crisis económicas, el paro forzoso o desocupación obrera que de aquellas deriva, el aumento de precio de la subsistencias, la consecuente declinación del poder adquisitivo de los salarios cuando no se modifican paralelamente a la elevación del nivel de vida, las huelgas prolongadas, y más aun las que se tornan crónicas en países azotados por la demagogia sindical, agravan la cuestión social y provocan el interés del jurista, principalmente al orden del Derecho de Trabajo, por las consecuencias que plantean aquellos fenómenos en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Afirma STAMMLER que la historia de la vida social se desenvuelve constantemente de modo clínico. Los fenómenos sociales presentes originan una nueva estructura social; ésta, a su vez, da lugar a nuevos fenómenos sociales. Discernir concretamente el ciclo problemático de la vida social lleva, a través de la labor científica de la Historia del Derecho, a explicarse las transformaciones del orden jurídico en los fenómenos sociales que la suscitan<sup>27</sup>.

A través de los tiempos a la par de la evolución del Derecho laboral lo hace la sociedad, el pensamiento de los legisladores, en plantear nuevas

---

<sup>27</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, 3ra Edición 2001, Pág. 20

instituciones jurídicas ha progresado para satisfacer las necesidades de empleador y trabajador, es el caso en la actualidad que en nuestra Constitución se establece la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores como muestra de ello.

#### **4.2.2.2 Debido Proceso frente al Juicio Laboral.**

El debido proceso es la Institución jurídica que se encarga de velar por el cumplimiento de todos y cada uno de los requerimientos que la ley dispone, esto para ejercer el cumplimiento de un derecho que se pretenda reclamar en todo proceso, incluido en el juicio laboral, para ello la ley determina los requerimientos que se debe cumplir y respetar para el correcto desenvolvimiento del juicio.

No debemos dejar de lado antes de proponer el juicio laboral, el arreglo extrajudicial como medidas alternativas al juicio, hoy en día existen varias salidas para este tipo de arreglo, es así que los inspectores de trabajo haciendo el compromiso de mediadores están en el deber de proponer un arreglo justo para las partes, de la misma forma existe el departamento de mediación que de igual forma sirven a la ciudadanía como jueces de paz, para arreglar todo tipo de conflicto sin tener que plantear juicio alguno.

Entonces para el cumplimiento del debido proceso iniciamos con la presentación de la demanda, para ello debemos estar a lo que manifiesta el

“Art. 67 del Código de Procedimiento Civil”<sup>28</sup>, ley supletoria al Código de Trabajo, con la única especificación que menciona el Código de Trabajo respecto del trámite ya que para efectos del juicio laboral se seguirá el trámite “Oral según el Art. 575 del antes mencionado Código de Trabajo”<sup>29</sup>.

Una vez que se califica la demanda, se deben realizar las citación correspondiente al demandado para que haga prevalecer su derecho a la defensa, estando las partes debidamente citadas, el juez convocará a la Audiencia de Conciliación dentro de la cual de haber acuerdo entre las partes se podrá poner fin al juicio, de lo contrario se iniciará la Audiencia para que el demandado conteste la demanda y que las partes señalen las pruebas a su favor. Luego en la misma audiencia se señalará día y hora con la finalidad de que se lleve a efecto la audiencia definitiva, en la cual las partes expondrán sus puntos de vista en derecho y reproducirán las pruebas que crean convenientes, finalmente el Juez dictará sentencia en el plazo de 10 días.

Cabe señalar que en la Audiencia definitiva de verse conveniente se podrá solicitar las medidas precautelarias que garanticen el Derecho del actor de la demanda, no pudiendo ser requeridas sino en el tiempo antes mencionado.

En la consulta mediante el internet en la página es.scribd.com se dice “La formulación del proyecto de ley buscó y logró la participación de empresarios y trabajadores, así como del Poder Ejecutivo y académicos del derecho

---

<sup>28</sup> Legislación ecuatoriana, “Código de Procedimiento Civil”, Art. 67, 2005

<sup>29</sup> Legislación ecuatoriana, “Código de Trabajo”, Art. 575, 2005.

laboral, al punto que el proyecto original recogió muchas de las sugerencias realizadas y se lo transformó de modo que tuvo gran acogida en el Parlamento que aprobó la inmensa mayoría de los textos propuestos. Por lo tanto, se instrumentó una apropiada socialización que involucró a los más diversos estamentos de la sociedad de modo que la ley adquiriera legitimidad, es decir, que sea aceptada por la mayoría de la colectividad que advirtió en dicha ley una real posibilidad de provocar una transformación radical en la administración de justicia en materia laboral, como efectivamente se lo consiguió, a pesar de la inicial resistencia de algunos sectores, que devino posteriormente en una adscripción a los propósitos de la oralidad tan pronto como sus primeros resultados pudieron conocerse.

El Código del Trabajo se dictó en el Ecuador en 1938 y desde entonces ha sufrido modificaciones puntuales, sin que se haya producido una reforma global de su contenido. Por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas que resultan anacrónicas sin perjuicio de mencionar que desde 1991 hasta 2008 se han introducido seis reformas importantes:- la de 1991 con la cual se realizó una modernización de la normativa laboral, incorporando con ella disposiciones relativas a: nuevas modalidades contractuales como el contrato eventual, el ocasional y el de temporada, que tienen un carácter precario; el contrato indefinido y la limitación a dos años de duración del contrato de plazo fijo; la ampliación del descanso por maternidad a doce semanas; la instancia de mediación obligatoria en los conflictos colectivos; la negociación obligatoria de los contratos colectivos cuando se produce la

negativa del empleador de hacerlo; la celebración de un solo contrato colectivo en cada una de las instituciones del Estado; la ampliación de las indemnizaciones por despido intempestivo en relaciones laborales inferiores a tres años; la limitación de la huelga solidaria; la mejora en las garantías e indemnizaciones en materia de riesgos del trabajo, entre las más importantes.

La del año 2003, con la que se introdujo el procedimiento oral para la sustanciación de las controversias laborales;

La del año 2005, con la cual se dispuso la inserción laboral de personas con discapacidad;

La del año 2006 que contempló la reforma de la normativa atinente al trabajo de menores de edad, subiendo a 15 años la edad mínima para trabajar e introduciendo garantías especiales para su desempeño laboral; y,

La de junio de 2006 con la cual se reguló la intermediación laboral, la tercerización de servicios y la colocación de personal”<sup>30</sup>.

Criterio muy profundo del cambio que se ha realizado en el debido proceso, en el cual se está logrando objetivos beneficiosos para la ciudadanía, con la introducción de la oralidad en el proceso laboral por ejemplo, de entre otros

---

<sup>30</sup> <http://es.scribd.com/doc/33665163/El-Sistema-Oral-de-Juicios-Laborales>



medios que se pueden hacer efectivos en el momento de reclamar derechos del trabajador.

#### **4.2.2.3 Principios Básicos del Juicio Laboral.**

Al hablar de los principios básicos del juicio Laboral, nos encontramos frente a aquellos enunciados legales que se desprenden o se establecen en las leyes, enunciados o preceptos que deben ser tomados en consideración en todo momento o instancia del juicio laboral, para toda pronunciación que el juez debe realizar debe ser motivada de acuerdo a los principios básicos, en el presente trabajo enuncio algunos de ellos que doctrinarios en mención hacen referencia dentro de los más destacados, así a continuación detallo.

Para el doctrinario Georgio Rodríguez Camargo, los más destacados entre los principios básicos del juicio laboral tenemos "GRATUIDAD; La actuación en los juicios del trabajo se adelantará en papel común, no dará lugar a impuestos de timbre nacional ni a derechos de secretaría, y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales.

Sin embargo la gratuidad no es absoluta. No quedan cobijados por ella algunos actos procesales que por su propia naturaleza son onerosos. Así lo entendieron los redactores del código y por ello hicieron la salvedad en el art. 54 al decir que el juez podrá ordenar a costa de una de las partes o de ambas, según a quien o a quienes aproveche la práctica de pruebas.

No hay gratuidad en los siguientes casos: honorarios del perito: condenación en costas: honorarios del curador Ad-litem”<sup>31</sup>.

Como bien menciona el doctrinario el principio de gratuidad procesal, si bien es considerado en varias actuaciones, no lo es en su totalidad ya que en varias etapas del juicio los ciudadanos realizamos gastos por el concepto de algunos aportes que se sigue cobrando y que a la final son gastos desprendidos de una contienda legal.

“ORALIDAD Y PUBLICIDAD; Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad.

Como oralidad se entiende una comunicación directa entre el juez y las partes, lo mismo que con las demás personas que intervienen en el juicio. Nadie osa desconocer las ventajas que el proceso oral tiene frente al puramente escrito.

Desde luego hay actos procesales dentro del juicio laboral que por su naturaleza no pueden sujetarse a la oralidad. Por ejemplo, la formulación de la demanda para todo proceso; de la misma forma debe procederse para la contestación, la demanda de casación y su contestación tienen que

---

<sup>31</sup> RODRÍGUEZ CAMARGO, Gregorio, Curso de Derecho Procesal Laboral, Tercera Edición, Año 1982. Pág. 24.

presentarse por escrito. El principio de la publicidad se cumple realizando dentro de la audiencia pública los trámites inherentes al juicio”<sup>32</sup>.

Los principios tanto de oralidad, como de publicidad, son muy importantes en el juicio laboral ya que permiten una mayor celeridad en el proceso del mismo, es esencial manifestar que todas las cuestiones relacionadas a los derechos de las partes se deben exponer vía oral en las audiencias respectivas para el efecto, en referencia a la publicidad se pone de manifiesto en las mismas audiencias ya que no tienen el carácter reservado como ocurre en otro tipo de procesos, detallado elocuentemente por el doctrinario en mención, sin dejar de lado el principio básico de mediación, el cual si bien es cierto no es mencionado por el doctrinario pero que lo hago referencia ya que en todas las instancias judiciales y extrajudiciales como lo realizan los Inspectores de Trabajo y hasta antes de la Audiencia Definitiva, el Juez pone a consideración la mediación para dar por finalizado la disputa entre trabajador y empleador.

En la página de internet [es.scribd.com](https://es.scribd.com) se menciona “El proceso es universalmente considerado como un medio para la realización de la justicia, debiendo procurar para ello la simplificación, la uniformidad, la eficacia y la agilidad. Se sustenta básicamente en los siguientes principios:

---

<sup>32</sup> RODRÍGUEZ CAMARGO, Gregorio, Curso de Derecho Procesal Laboral, Tercera Edición, Año 1982. Pág. 25-26

### Debido proceso

Que entraña un conjunto de garantías fundamentales para asegurar la igualdad de las partes procesales, el sometimiento a su juez competente, a leyes preexistentes, a un procedimiento justo y transparente, etc. Es decir, se convierte en la columna vertebral de todo enjuiciamiento y que en materia laboral debe ser cuidadosamente observado considerando la singular naturaleza de los derechos inmiscuidos en el pleito y sus repercusiones sociales.

### Inmediación

Que implica la cercanía entre el juzgador y las partes procesales, su involucramiento en el proceso, su participación directa que democratiza la justicia, convirtiéndose el juez en protagonista de la sustanciación y no un simple espectador. Entraña también la gestión permanente del juez para acercar a las partes a instancias de que alcancen acuerdos que permitan una rápida solución a la contienda.

Esta ley se promulgó el 23 de Junio de 2006 y fue discutida y procesada en el seno del Consejo Nacional del Trabajo, habiéndose logrado el acuerdo de empresarios, trabajadores, Ministerio de Trabajo y Parlamento en un 95% de su contenido.

### Concentración

Que comprende un número reducido de diligencias, impide dilataciones innecesarias, elimina pruebas inútiles y procura concreciones de los litigantes en la materia que se discute.

## Dispositivo

Por el cual el impulso de la causa corresponde a las partes, debiendo el juez circunscribir su accionar a la Litis trabada en función de las actuaciones de los sujetos en disputa, sin poder ir más allá de lo que éstos solicitan y sometiendo su fallo a lo reclamado en la demanda. Sin embargo, en nuestro sistema se ha dispuesto la posibilidad de que el juez actúe prueba de oficio con el propósito de sustentar su fallo, supliendo omisiones de las partes, en aras de contar con suficientes elementos de juicio para pronunciarse y en consideración de la naturaleza eminentemente social del Derecho del Trabajo y de su responsabilidad de alcanzar el imperio de la justicia, por las implicaciones que tiene la relación laboral en la sociedad. Es decir, el proceso es esencialmente dispositivo pero se torna en cuasi inquisitivo al momento de optar el juez por solicitar prueba de oficio y sin que aquello contradiga la esencia del procesamiento, puesto que solamente expresa la inspiración social del Derecho del Trabajo según la cual un juicio de trabajo no solamente interesa a los litigantes sino a la sociedad en su conjunto puesto que versa respecto de derechos fundamentales, jerarquizados como derechos humanos en varias convenciones internacionales.

## Publicidad

Que implica que el proceso es público, está a disposición de las partes en forma íntegra, no se admiten diligencias secretas y puede ser presenciado y escrutado por cualquier persona, posibilitando su fiscalización a cargo de la comunidad.

## Contradicción

Que comprende la expresión de la oralidad en su sentido más amplio, permitiendo la confluencia de los contrarios en una unidad procesal, con alegaciones, cargos y descargos mutuos.

## Lealtad procesal

El cual permite dotar al proceso de transparencia en las actuaciones de las partes, obligándoles a actuar con verticalidad y sin pretender obstaculizar a su contraparte ni buscar el factor sorpresa como herramienta para litigar”<sup>33</sup>.

Los principios señalados deberían ser ley para el funcionario que le obliga a dar cumplimiento bajo las estrictas disposiciones que se definen en la norma legal y que si se verifica la Constitución también hace alusión.

### **4.2.2.4 Análisis del Art. 185 del Código de Trabajo.**

El Capítulo X del Código de Trabajo se relaciona con el desahucio y del despido, que las partes en relación laboral deben realizar, como se lo ha analizado con anterioridad el desahucio es una formalidad que debe realizarse a efecto de dar por terminada la relación laboral entre empleador y trabajador, analizando el Código de Trabajo se menciona diversos derechos a que se hace acreedor el trabajador en relación de su dependencia con el empleador, hoy en día sabemos que en nuestro país la remuneración básica que debe percibir un trabajador es de treientos cuarenta dólares americanos que en su mayoría de la población trabajadora percibe por su

---

<sup>33</sup> <http://es.scribd.com/doc/33665163/El-Sistema-Oral-de-Juicios-Laborales>

trabajo según el Código de Trabajo en actual vigencia respecto del Derecho de bonificación que tiene el trabajador menciona “ Art. 185. Bonificaciones por Desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador Bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los año de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

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

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador”<sup>34</sup>.

Como se puede apreciar el trabajador está facultado a reclamar el Derecho de Bonificación por desahucio, efectivamente el legislador advierte el cumplimiento de éste Derecho, pero respecto del porcentaje equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración el trabajador está siendo

---

<sup>34</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Legislación Ecuatoriana, año 2005

gravemente perjudicado en razón de que en muchos de los casos el sueldo mensual que se percibe solamente alcanza para el sustento diario, no pudiendo de esta forma lograr un ahorro económico que a futuro garantice el bienestar del trabajador y de su familia, realizando un cálculo matemático nos daremos cuenta que el trabajador por treinta años de servicio en una empresa percibiendo la remuneración básica recibiría por bonificación (2550.00) cantidad totalmente desproporcionada y absurda a la realidad económica del país, por ello con el presente trabajo pretendo mediante una propuesta de reforma legal elevar el porcentaje de bonificación a favor del trabajador que sea equitativa a la realidad y al esfuerzo del trabajador.

En el artículo en mención se pretende declarar un Derecho que desde mi punto de vista se lo atiende de forma inadecuada e injusta.

En el borrador del Código Orgánico de Relaciones Laborales que supliría al Código de Trabajo en actual vigencia, en lo que respecta a la bonificación por desahucio menciona que se supliría por el artículo siguiente “Art. 261.- Bonificación por terminación de contrato y fondo global de jubilación patronal. - En todos los casos de terminación de la relación laboral, la o el empleador bonificará a la o el trabajador con el cincuenta por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado hasta por dos años seguidos; con el equivalente al cuarenta y cinco por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado de tres a cinco años



seguidos; con el equivalente al cuarenta por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado de seis a nueve años seguidos; con el equivalente al treinta y siete por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado diez años seguidos; y, con el equivalente al treinta y cinco por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado por once o más años seguidos. Esta bonificación no se aplicará cuando la terminación de la relación laboral se haya originado en una resolución de visto bueno otorgado a la o el empleador por parte de la o el inspector de trabajo, motivada en una de las causales contempladas por este código, o cuando la relación laboral termine por conclusión de la obra en los contratos de obra cierta, el trabajo a destajo en los contratos a destajo o, el periodo de labor para el que la o el trabajador hubiere sido contratado tratándose de contratos de temporada y eventual continuo o discontinuo. El hecho de percibir esta bonificación, no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otros conceptos correspondan a la o el trabajador”<sup>35</sup>.

Por lo mencionado en el artículo en referencia cabe señalar que el legislador pretende reparar en algo el porcentaje de bonificación por la terminación de los contratos de trabajo, pero por lo que se puede analizar aún no protege de

---

<sup>35</sup> <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/05/PROYECTO-DE-C%C3%93DIGO-%C3%93RGANICO-DEL-TRABAJO.pdf>

manera justa al trabajador, ya que se pretende bonificar en una escala de menor a mayor a sea menos años de servicio o trabajo mejor o mayor bonificación, perjudicando gravemente al trabajador que labora usualmente de veinte años en adelante ya que la bonificación que se pretende plantear en la propuesta en marcha no es justa de acuerdo a las necesidades a futuro de un trabajador que percibe la remuneración básica unificada, por lo cual falta aún más ratificar el Derecho de una remuneración y retribución justa para el trabajador de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador.

#### **4.2.3. Derechos del Demandado en Juicio Laboral.**

Como sujeto procesal el demandado, según la ley y la Constitución de la República del Ecuador tiene el Derecho a la Defensa en todo el proceso judicial y de la misma forma de no haber responsabilidad de lo que se lo demande o acuse el Derecho a solicitar se cancele todos los gastos ocasionados por el juicio en su contra. Lo que debe tenerse en cuenta dentro del proceso respecto de los Derechos del demandado es la Igualdad de condiciones en cada uno de las diligencias que se procedan a realizar. Por ello el Código de Procedimiento Civil es muy claro al establecer los tiempos en que se debe cumplir con los requerimientos determinados por la ley. Sin dejar de lado vista una sentencia en contra del demandado el Derecho a la apelación ante la entidad Judicial Superior,

Uno de los Derechos estipulados por la Constitución de la República del Ecuador que se debe tener en cuenta por el Juzgador no solo en los

procesos laborales, sino en todo proceso Judicial es el Derecho a la tutela Judicial efectiva,

La citación para el demandado es un derecho esencial y deber inexcusable para el actor, cuando no se practica esta diligencia conforme lo dispone el Código Adjetivo Civil Ecuatoriano y en muchos casos la inadecuada citación, esta es causal para desechar el juicio, por ser un Derecho esencial para entablar el juicio una vez que se califique la demanda por el Juez.

De la misma forma el derecho a presentar cuanto prueba le sea favorable al demandado es un particular muy esencial que tiene a su favor el demandado, ya que solo a través de ella puede desvincular la responsabilidad de la demanda, en específicas ocasiones que ameritan al juicio laboral existen como prueba esencial los documentos que acrediten su cumplimiento con la ley y con el empleador, sin dejar de lado la Confesión deferida que es el instrumento que se aplica cuando lo reclamado por el actor no está plenamente justificado.

#### **4.2.4 Derechos del Actor en Juicio Laboral.**

Los derechos del actor en el juicio laboral, son aquellas circunstancias o pedidos que se proyectan en el juicio al inicio de la demanda, y en el transcurso del proceso de conformidad como se desenvuelve el proceso se van configurando todos y cada uno de los derechos del Actor, así desde el inicio mismo de la demanda se configura el derecho a presentar un reclamo

ante una autoridad judicial y a requerir de ella una justicia plena y sin dilaciones como lo menciona el “(Art. 75 CRE)”<sup>36</sup>, además del particular antes mencionado el actor tiene el Derecho hacer notificado con cada una de las diligencias que se efectúen en el proceso, de acuerdo al pedido como lo haya dispuesto en el escrito inicial de la demanda, hay que decir que el actor o demandante es pieza fundamental para el desenvolvimiento del juicio por cuanto es aquel efectivamente quien debe de direccionar el trámite a través de su Abogado patrocinador en el estudio mediante la consulta en la web se menciona “Actor o demandante: Es la persona que pide, reclama o pretende el reconocimiento de un derecho o interés legítimo. Es el sujeto que ejercita la pretensión procesal”<sup>37</sup>

En efecto aquel reclamante de su derecho lesionado, mencionar también que el actor o demandante puede ser la persona natural o jurídica ya que ambas pueden ejercer con la particularidad que la persona jurídica lo hace e a través de su representante legal.

El Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas de Torres al referirse al Actor menciona “Quien asume la iniciativa procesal: el que ejercita una acción o entabla una demanda. De ahí que sea sinónimo de demandante el vocablo”<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Asamblea Nacional Constituyente Constitución de la República del Ecuador Quito 2008, Art. 75

<sup>37</sup> [http://html.rincondelvago.com/derecho-procesal-laboral\\_2.html](http://html.rincondelvago.com/derecho-procesal-laboral_2.html)

<sup>38</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, 3ra Edición 2001, Pág. 148

Del análisis que se realiza en el diccionario jurídico antes transcrito se puede deducir, que en efecto cuando una persona presenta una demanda asume también la responsabilidad del proceso y del que el provenga, por ello el demandante debe estar seguro de sus pretensiones que deben ser probadas en el transcurso del juicio.

#### **4.3. MARCO CONSTITUCIONAL.**

##### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador Deberes, Derechos y Obligaciones del Empleado y Trabajador.**

La Constitución de la República del Ecuador enmarca todos los derechos, Deberes y responsabilidades de los ecuatorianos, de la misma forma se encuentran detallados todos y cada uno de los Órganos de los cuales se integrará para su desenvolvimiento como Estado Social de Derechos y Justicia, tal como se lo menciona en el Art. 1 de la mencionada Constitución. Desde tiempo atrás la Constitución ha establecido funciones específicas tanto de los Órganos que imparten Justicia, como de las Instituciones de apoyo a tales Órganos como es el caso de las Unidades Judiciales.

En el estudio legal de mi investigación es pertinente, en vista de que es la norma rectora de nuestro país y en la cual se debe de allanar las actuaciones de las Instituciones del Estado, por ello propiciaré el estudio de las partes tanto dogmático y orgánico en lo referente a mi tema de investigación.

En la parte dogmática de la Constitución de la República del Ecuador se determina tanto los Derechos, Deberes y Responsabilidades de los ecuatorianos, esta parte es muy trascendental por cuanto aquí se detalla cuáles son estos derechos que el Gobierno debe de impartir de forma eficaz y eficiente a los ciudadanos, tal es el caso de los que se menciona en su parte normativa antes mencionada específicamente en el capítulo primero que habla de los principios de aplicación de los derechos.

Hago este análisis en vista que en tal artículo se señala principios fundamentales como a continuación se detallan.

“Art 11 El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Numeral 1. Los Derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. Numeral 2 Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, porta VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado

menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. Numeral 8 El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”<sup>39</sup>.

De lo estipulado en la presente normativa de la Constitución, puedo señalar en lo referente a mi investigación que tales principios señalan que los derechos plenamente reconocidos por la Constitución deben ser respetados y ejercitados por el Estado, se contempla de igual forma la no discriminación por situaciones físicas o intelectuales.

Debo recalcar también lo que se menciona en el numeral 8 del artículo en mención el cual nos señala que los derechos de los ciudadanos deben ser actuados de forma progresiva y que cualquier estipulación de carácter

---

<sup>39</sup> Asamblea Nacional Constituyente Constitución de la República del Ecuador Quito 2008. Art. 11.

regresivo de los derechos consagrados será inconstitucional, por lo cual en lo referente a mi tema de tesis al plantear una reforma al porcentaje del derecho de bonificación estoy cumpliendo las disposiciones constitucionales ya que efectivamente mi pretensión es la de que se proporcione una bonificación justa para el trabajador.

De acuerdo a nuestra Constitución de la República del Ecuador en actual vigencia uno de los derechos que se deben ejercer por medio del Estado es el siguiente “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 y aceptado”<sup>40</sup>.

Remuneraciones y retribuciones justas palabras emblemáticas que no se pueden quedar como palabra muerta, nuestro estado es un país que siempre ha mantenido un salario básico que se encuentra muy por debajo de las necesidades básicas y de la canasta básica, eminentemente algo inaudito que nunca se ha podido reparar, la economía de los países sin duda alguna es manejada por las grandes empresas quienes se enriquecen a base del trabajo de sus empleados, el gran capitalista que con su ansiedad de lucrar y ampliar sus riquezas no se preocupa por el bienestar del trabajador, pero nuestros gobernantes están en el más alto deber de hacer

---

<sup>40</sup> Asamblea Nacional Constituyente Constitución de la República del Ecuador Quito 2008. Art. 33.



prevalecer nuestros derechos imponiendo sus criterios y sus atribuciones hoy en día en la Constitución de nuestro estado se proclama algunos derechos que deben ser complementados y ejecutados con eficiencia a través de las leyes sustantivas y adjetivas, deber que corresponde a la función Legislativa que posteriormente analizaremos.

Es necesario realizar un análisis de algunos de los Deberes, Derechos y Obligaciones que la Constitución menciona en el siguiente artículo “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Numeral 4. A trabajo de igual valor igual remuneración.

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

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

Numeral 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el 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.

Numeral 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.

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

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

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

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

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

Numeral 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.

Numeral 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.

Numeral 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”<sup>41</sup>.

A igual trabajo igual remuneración, palabras definidas por la Constitución de la República del Ecuador, pero en muchos casos la realidad es diferente puesto que mientras más trabajo tiene el trabajador no es el quien gana sino la empresa o el empleador, otro de las concepciones que nos señala la Constitución el Derecho a trabajar en un ambiente sano, pero de igual forma el Estado no se preocupa en la verificación periódica y objetiva de los lugares de trabajo con la finalidad de garantizar este derecho, la realidad del trabajador es precaria y cada vez los grandes poderes de corrupción que manejan el país se vuelven dueños hasta de estos derechos.

---

<sup>41</sup> Asamblea Nacional Constituyente Constitución de la República del Ecuador Quito 2008. Art. 326

La parte Orgánica se encarga de la distribución de los poderes del Estado, es decir trata de enmarcar los órganos que se encargarán de la organización del territorio ecuatoriano, es así que en el Ecuador se destacan los poderes tanto Ejecutivo, Legislativo, Judicial y de Transparencia y Control Social, además de estos poderes también la Constitución de la República del Ecuador señala que habrá las fuerzas públicas desprendiéndose de estas Las Fuerzas Armadas y La Policía Nacional, la primera para defender la soberanía y la integridad territorial del Ecuador y la Policía Nacional encargada del orden interno del país.

En lo que corresponde a la Función Legislativa la Constitución señala “Art. 120.- La Asamblea tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley; Numeral. 6 Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”<sup>42</sup>.

De manera que la Constitución en la parte orgánica plantea tales organismos y de ello puedo señalar que en lo referente a mi tema de investigación puedo destacar la parte de la responsabilidad de la Función Legislativa.

Anteriormente se la llamaba el Congreso Nacional que a través de sus Diputados eran los encargados de las propuestas y reformas de las leyes en nuestro país hoy en día conocida como Asamblea Nacional a través de los Asambleístas quienes realizan todo lo concerniente a legislar o crear leyes,

---

<sup>42</sup> Asamblea Nacional Constituyente Constitución de la República del Ecuador Quito 2008. Art. 120.

derogar o reformar de acuerdo a la Constitución, somos testigos de la reforma que hoy en día se pretende realizar al Código de Trabajo, tratando de enmendar errores que legisladores anteriores no supieron enmendar, hay un proyecto de ley del cual la antes mencionada Función Legislativa propone que su nombre sea Código Orgánico de Relaciones Laborales al destacar en lo que me compete a mi tema de tesis debo manifestar que aún no se garantiza el Derecho del trabajador a una remuneración y retribución Justa.

#### **4.3.2 Código de Trabajo Deberes, Derechos y Obligaciones del Empleador y Trabajador.**

Es necesario señalar que nuestra legislación laboral hace hincapié en su articulado a las obligaciones del empleador que en su caso vienen hacer derechos para el trabajador.

Así según el Código de Trabajo en actual vigencia se dispone;

“Art. Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas

con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos; 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación; 7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo,

remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan; 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado; 9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones; 10. Respetar las asociaciones de trabajadores; 11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido; 12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado; 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; 14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o

sueldos percibidos; 15. Atender las reclamaciones de los trabajadores; 16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo; 17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales; 18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador; 19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso; 20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores; 21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite; 22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia; 23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador



multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo; 24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"; 25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado; 26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal; 27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejerce, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa; 28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista; 29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a

quienes presten sus servicios; 30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad; 31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social; 32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva; 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona

con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y

control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades; 34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código. 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país<sup>43</sup>.

Como se puede analizar el artículo antes referido contiene 35 puntos específicos acerca de los parámetros que por una parte son obligaciones para el empleador por otro lado son derechos del trabajador, estos derechos también están enmarcados dentro de la Constitución de la República del Ecuador, puesto que en su contexto que se refiere al capítulo de los derechos del buen vivir efectivamente están presentes la mayoría de los enunciados en el artículo anteriormente transcrito.

No debemos dejar de lado la importancia que el artículo en mención les concede a las personas con discapacidad, al mencionar un derecho

---

<sup>43</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Legislación Ecuatoriana, Art. 42

incluyente a la productividad del Estado, convirtiéndolos en personas económicamente activas cosa que en anteriores legislaciones no se daba y más bien se los mantenía aislados y en perjuicio.

La inscripción al seguro social obligatorio y que el empleador debe realizar en el tiempo correspondiente es otro logro que el trabajador ha obtenido mediante este Código y mediante las reformas encaminadas al bienestar y el buen vivir, esto mencionando los más principales derechos logrados sin menoscabo de los demás adjudicados al trabajador que también son muy necesarios.

He visto conveniente analizar así como los trabajadores tiene sus derechos el empleador también tiene sus derechos sobre el trabajador así lo señala el artículo siguiente del Código de Trabajo;

“Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso,

cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código”<sup>44</sup>.

En efecto como se puede analizar también recaen estos derechos del empleador en deberes para el trabajador, uno de los más relevantes para el trabajador es el de mantener los secretos técnicos de las empresas, así como el deber para el trabajador de laborar las horas previstas por el trabajador cuando la empresa o sus compañeros se vieran en riesgos o peligro si no lo hiciese.

Hemos analizado tanto y cuanto deberes, derechos y obligaciones les corresponden tanto a empleador como a trabajador destacando que en consecuencia, el legislador trata de beneficiar y prestar atención prioritaria al

---

<sup>44</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Legislación Ecuatoriana,

trabajador en el reconocimiento de sus derechos, como estudiante de derecho es mi deber analizar la ley de forma pormenorizada a fin de salvaguardar los derechos de las partes y hacer cumplir con lo que establece la Constitución y la ley.

Preocupado por la investigación y análisis jurídico de los cuerpos normativos relacionados con mi tema de tesis y con el estudio empírico de la sociedad hago hincapié en la necesidad prioritaria de una reforma al Código de Trabajo que en adelante presentaré

#### **4.4.3 Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano concordancias respecto del juicio laboral.**

De acuerdo a la normativa de nuestro país existen leyes las cuales unas deben de suplir a otras cuando en un determinado proceso no se encuentre determinado en ellas, es así que en nuestra legislación ante ello se encuentra el Código de Procedimiento Civil, como ley supletoria a diversas leyes y entre ellas el Código de Trabajo que es el referente de mi tema de tesis.

Especialmente en casi todas las normas para el planteamiento de las demandas correspondientes debemos estar sometidos a las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, por lo cual es necesario mencionar el Art. 67 del antes mencionado Código el cual textualmente dice “Art. 67.- Requisitos y contenido.- La demanda debe ser clara y contendrá. 1. La

designación del Juez ante quien se la propone; 2. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado; 3. Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión; 4. La cosa cantidad o hecho que se exige; 5. La determinación de la cuantía; 6. La especificación del trámite que debe darse a la causa; 7. La determinación del lugar en que debe citarse la demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y, 8. Los demás requisitos que la ley exija para cada caso”<sup>45</sup>.

Los requisitos que establece el Código en mención son los comunes en todos los casos de carácter civil, es por ello que en materia laboral se debe tener en cuenta estos requisitos a falta de uno de ellos el Juez mandará a completar en el término establecido.

Es muy importante recalcar, algo que si bien es cierto no se encuentra en el Código Civil pero que si lo encontramos en el Código de Trabajo como lo es el trámite, al respecto de ello en el Código de Trabajo en su Art. (575) señala que el trámite del proceso será el oral.

Otra de las estipulaciones que debe tenerse en cuenta es lo referente a la Jurisdicción y Competencia, ya que en muchos se direcciona mal las acciones y por ende el Juez las desecha.

---

<sup>45</sup> CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Legislación Ecuatoriana, actualizado año 2010.



#### 4.4.4 Legislación comparada con diversos países.

En este parámetro determinado al Derecho comparado he creído conveniente realizar un estudio analítico y específico sobre las bonificaciones que en diversos países los Estados a través de las leyes otorgan al trabajador, por ello veremos a continuación lo que se manifiesta en España

“El Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero de 2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo incluyó una importante serie de nuevas bonificaciones a la contratación de trabajadores que se enmarcan en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

Se trata de seis medidas que ofrecen un interesante abanico de **posibilidades a la hora de contratar jóvenes** (o mayores de 45 años) que puede ser muy atractivo para muchos autónomos y pymes. Se trata de bonificaciones de carácter temporal que se mantendrán **hasta que la tasa de paro baje del 15%**.

- Bonificaciones del 100% a la Seguridad Social para autónomos o microempresas que contraten a jóvenes de forma indefinida a tiempo parcial o jornada completa.

- Bonificaciones del 100% de las cuotas a la Seguridad Social para los jóvenes autónomos que contraten a un desempleado mayor de 45 años.
- Bonificaciones del 100% de las cuotas a la Seguridad Social para empresas o autónomos por contratar a jóvenes a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Bonificaciones durante tres años de las cuotas a la Seguridad Social para empresas o autónomos que contraten temporalmente a jóvenes sin experiencia laboral y los transformen en indefinidos a los pocos meses.
- Bonificaciones del 50% de las cuotas a la Seguridad Social para empresas o autónomos que contraten en prácticas a jóvenes sin experiencia laboral.
- Bonificación durante tres años de las cuotas a la Seguridad Social para cooperativas o sociedades laborales que incorporen a jóvenes como socios trabajadores o de trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>46</sup>.

Como se puede analizar en este país se estimula al empleador otorgando una bonificación para los empresarios que contraten a este tipo de trabajadores que a la final tendrán su bonificación por el aumento de las utilidades del empleador.

---

<sup>46</sup> <http://www.infoautonomos.com/ayudas-autonomos/subvenciones-para-autonomos/bonificaciones-contratacion-jovenes/>

Debemos recalcar que en España, como se puede analizar no existe, el desahucio laboral pero la “Seguridad Social” es una Institución encargada de velar por el interés del ciudadano, otorgando una bonificación al trabajador hasta por dos años, tiempo en el cual el trabajador deberá conseguir trabajo. En Argentina respecto de las bonificaciones y de la terminación de los contratos se dice

### **“Indemnización por antigüedad o despido**

**Art. 245.--** 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.

### **Despido indirecto**

**Art. 246.--** Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

### **Monto de la indemnización**

**Art. 247.--** En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un

mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia aunque con ello se altere el orden de antigüedad. (Texto s/Ley 24.013)<sup>47</sup>.

Datos muy relevantes por cuanto nos permite analizar y darnos cuenta señor lector que en efecto las bonificaciones, por terminación de los contratos de trabajo son o se dan en mayor proporción de dinero en referencia a nuestro país tomando en cuenta las remuneraciones básicas de cada país.

Es necesario manifestar que en el país antes consultado y analizado se maneja ya estas conceptualizaciones de terminación de los contratos de trabajo tal como se lo quiere realizar en nuestro país.

Decir además que como se pudo analizar el trabajador se encuentra protegido de manera eficaz y consiente, ejemplo a seguir que nuestros legisladores deben poner en práctica y plasmar en nuestras leyes.

---

<sup>47</sup> <http://www.dae.com.ar/leg/leyes/l20744-3.html>

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1 Materiales**

Este trabajo se fundamentó de manera documental, bibliográfica y de campo, como se trata de una investigación de carácter jurídico utilice textos y material relacionados con la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Código de Procedimiento Civil, desde el punto de vista social, científico y jurídico; así como de bibliografía relacionada al problema a indagar.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y esquema de búsqueda de información previamente establecida para la investigación puedo mencionar en cuanto al marco conceptual y doctrinario los diccionarios jurídicos como el de Ossorio Manuel, Cabanellas entre otros.

Estas fuentes de información me permitieron conceptualizar los diferentes términos referente a mi tesis, así como determinar sus diferentes acepciones o sinónimos.

La red de internet constituyo, dentro del marco conceptual, doctrinario y de legislación comprada, una fuente sumamente importante de investigación, pues me permitió encontrar la normatividad adecuada, tanta de otros países, entre otras mismas que aportaron de manera sustancial a la concreción de objetivos.

## **5.2 Métodos**

La presente investigación se realizó mediante el concurso de varios métodos, procedimientos y técnicas, que permitieron conducirla hacia los senderos de la rigurosidad de la investigación científica.

Así, en la parte sustancial de este estudio se abordó la revisión del presente trabajo mediante la observación, análisis y, síntesis.

Además, partí de un supuesto hipotético dirigiéndome al estudio científico de una realidad, mediante un proceso de análisis teórico y de una indagación empírica, para determinar la veracidad de la hipótesis planteada.

Los procedimientos de observación, análisis, y síntesis, propios del método seleccionado, se aplicaron en la descripción y definición del objeto de estudio de la investigación, lo que me permitió una adecuada construcción del discurso de la tesis, la observación, a más de estar direccionada al problema material de la investigación, permitió el descubrimiento de la realidad valiéndose de técnicas de observación, bibliográfica y de campo.

En fin, la metodología utilizada contribuyó de manera determinada en la exitosa ejecución de esta investigación jurídica.

### 3. RESULTADOS

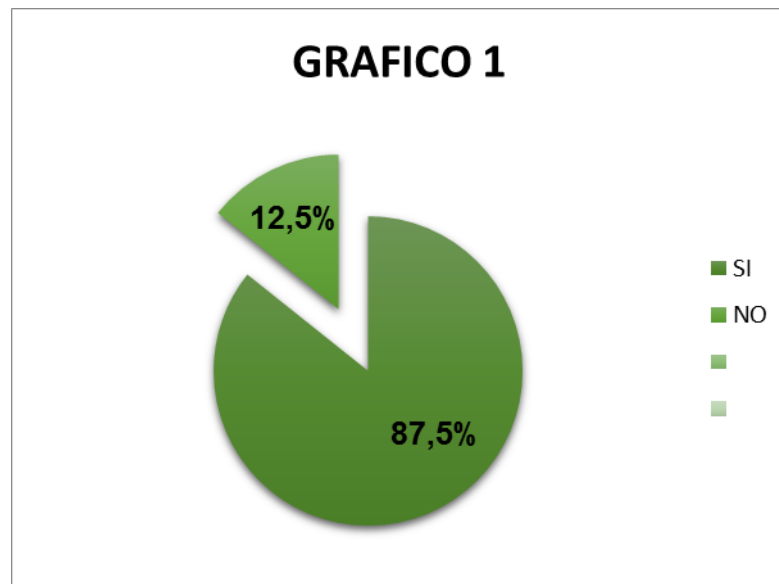
#### 6.1 Presentación de las encuestas

1. ¿Cree usted que lo estipulado en el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo sería lo justo y necesario para el trabajador?

**CUADRO Nº 1**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	12,5
NO	56	87,5
Total	64	100

Fuente: Profesionales del Derecho y Funcionarios Judiciales  
Elaborado por : César Armijos



#### Analisis

En la presente matriz podemos observar que del 100 por ciento de los encuestados el 87,5% manifiesta que el porcentaje establecido en el inciso



uno del Código de Trabajo en actual vigencia no es suficiente en vista a la actual realidad económica y social del trabajador, mientras que el 12,5% manifiesta que lo estipulado es lo conveniente.

### **Interpretación**

Al respecto sobre el interrogante a la población encuestada manifiesta que así como el tiempo pasa las necesidades de los trabajadores van creciendo y efectivamente lo que se estipula en la actualidad en nuestra ley laboral no acapara las necesidades básicas que tendría que afrontar a futuro el trabajador, es entonces que el preguntado ve esta estipulación no muy acorde a la realidad económica de nuestro país.

### **2. ¿Considera usted que el Código de Trabajo en el inciso uno del Art. 185 debería mantener el porcentaje de bonificación estipulado?**

**CUADRO N°2**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>NO</b>	<b>54</b>	<b>84,37</b>
<b>SI</b>	<b>10</b>	<b>15.63</b>
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho y Funcionarios Judiciales  
**Elaborado por :** César Armijos



### **Analisis**

En la presente matriz podemos observar que del 100 por ciento de los encuestados el 84,37% revela que manteniendo lo estipulado por la Constitución respecto al Derecho del Trabajador a una Remuneración y Retribución Justa no se debería mantener ese porcentaje de bonificación, a lo que el 15,63% si esta de acuerdo en que se mantenga el porcentaje actual.

### **Interpretacion**

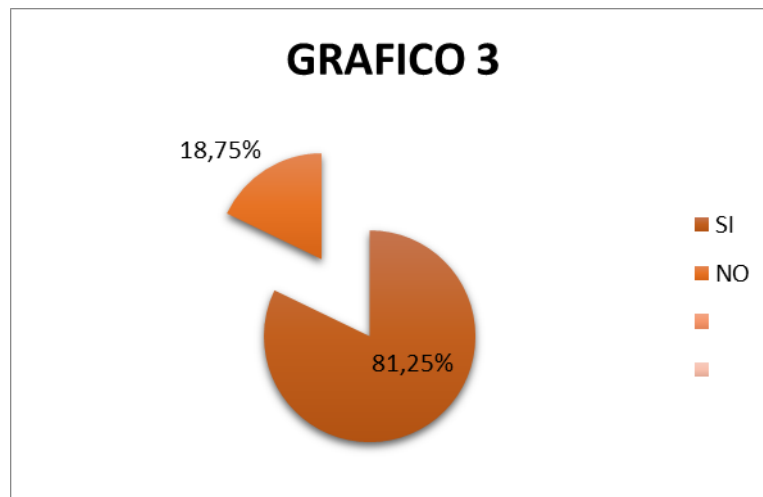
Los encuestados manifiestan en su mayoría que no se debería mantener el porcentaje estipulado en la normativa pertinente por injusta y precisamente lo que se quiere demostrar con la interrogante es la falencia de la ley al transgredir un Derecho Constitucional, en razón a su equivocada estipulación por parte del legislador que salvaguarda los derechos del empresario y no los del trabajador.

3. ¿Considera usted que en el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo transgrede el Derecho del trabajador a una Bonificación Justa?

**CUADRO N° 3**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	52	81,25
NO	12	18.75
Total	64	100

Fuente: Profesionales del Derecho y Funcionarios Judiciales  
Elaborado por : César Armijos



### Analisis

En la presente matriz podemos observar que del 100 por ciento de los encuestados el 81,25% afirma que en efecto la ley laboral como lo es el Código de Trabajo es Incoerente y transgrede al Derecho Cosntitucional del Trabajador. en cambio el 18,75% no esta de acuerdo por cuanto no les parece que haya tal transgresión de los derechos del trabajador.

## Interpetracion

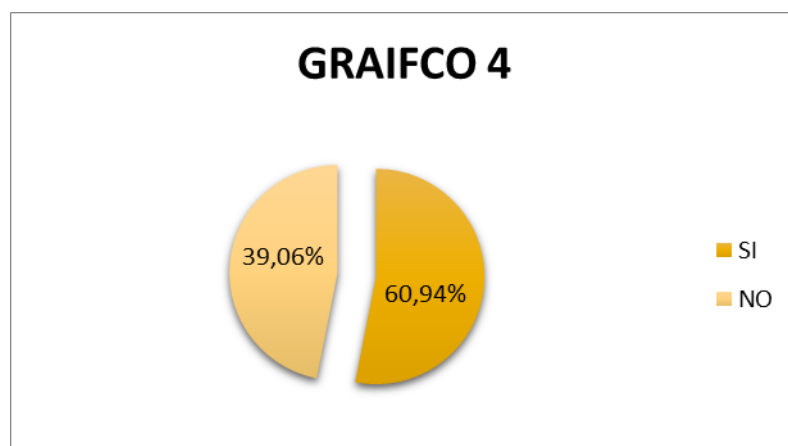
Los preguntados mencionan que en efecto esta normativa propicia un atentado al derecho del trabajador a una bonificación justa y al referirme a que si mencionado inciso del Codigo de trabajo es trangresor de un Derecho Cosntitucional pretendo decubrir la Incosntitucionalidad del mismo por cuanto los derechos de los trabajdores son irrenunciables.

4. **¿Considera usted que se debe establecer un porcentaje superior al establecido en el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

**CUADRO Nº 4**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	60,94
NO	25	39,06
Total	64	100

**Fuente:** Profesionales del Derecho y Funcionarios Judiciales  
**Elaborado por :** César Armijos



## Analisis

En la presente matriz podemos observar que del 100 por ciento de los encuestados el 60,94% especifica que si es conveniente en atención a los Derechos del trabajador el aumento en el porcentaje de su Bonificación, mientras que el 39,06% no lo toma así.

## Interpretacion

Los encuestados mencionan en su mayoría estar de acuerdo ha la propuesta de añadir un porcentaje superior al determinado en la actualidad y desde esta óptica lo manifiesto es muy razonable porque solo así podemos saber si es prudente la incorporación de una nueva norma que propicie el buen vivir de los trabajadores.

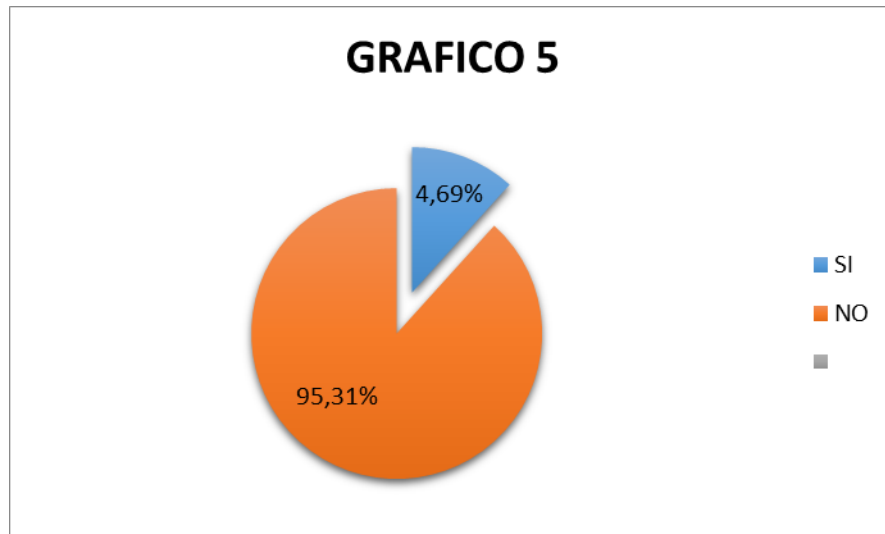
5. **¿Considera usted necesaria la reforma al Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo estipulando como referencia para la bonificación del trabajador el 40% de la última remuneración multiplicado por los años de servicio?**

**CUADRO Nº 5**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	<b>61</b>	<b>95,31</b>
<b>NO</b>	<b>3</b>	<b>4,69</b>
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho y Funcionarios Judiciales

**Elaborado por :** César Armijos



### **Analisis**

En la presente matriz podemos observar que del 100 por ciento de los encuestados el 95,31% considera muy necesaria la incorporacion de una norma en el Código de Trabajo que establezca un 40% de la última remuneración de Bonificación dividido por cada año de trabajo, mientras que el 4,69% no cree que es necesario este incremento.

### **Interpretacion**

La mayoría de las personas encuestados consideraron acertada la reforma de ley, y pues sobre esta interrogante de la encuesta planteada era necesario saber si la poblacion determina necesaria la reforma al inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo que establezca un 40% de Bonificación al trabajador, en la cual según se observa la acogida a tal pregunta fue masiva a la inquietud del investigador, no así el 3% que menciona que se debe mantener el porcentaje actual de 25%.

## **6.2 Análisis de las Entrevistas**

### **1. ENTREVISTADO:**

Funcionario Judicial

#### **PREGUNTA**

**1. ¿Qué criterio le merece el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

#### **RESPUESTA**

El Art. En mención se relaciona con la Bonificación por el desahucio de cualquiera de las partes es aquella proporción monetaria que el empleador debe cancelar al trabajador por el tiempo de servicio prestado a la empresa.

#### **PREGUNTA**

**2. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo vulnera el derecho Constitucional del Trabajador a una Remuneración y Retribución Justa?**

#### **RESPUESTA**

Desde el punto de vista Constitucional, es elocuente nuestra norma superior al manifestar que el Trabajador tendrá derecho a una remuneración y retribución justa, y considerando esta exposición lo justo sería que la bonificación sea mayor con la finalidad de cubrir la mayoría de las necesidades del trabajador .

**PREGUNTA**

**3. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo es improcedente, equivocado he injusto para el trabajador?**

**RESPUESTA**

En muchas ocasiones, los trabajadores son perjudicados al percibir del empleador un monto por bonificación como el actual ya que dicha cantidad no satisface sus necesidades básicas sumergiendolos a la miseria, derivada de esta equivocada normativa.

**PREGUNTA**

**4. ¿A su criterio, el actual proyecto de reforma al Código de Trabajo que propone un aumento a la bonificación al trabajador es suficiente o aún se requiere una mayor bonificación?**

**RESPUESTA**

No creo que es suficiente por cuanto el aumento de bonificación que se propone es minimo y escalonado y no debería ser así .

**PREGUNTA**

**5. ¿Considera usted que el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo adolece de injusticia y es necesaria una reforma determinando al trabajador una mejor bonificación al momento del desahucio o de la terminación de su contrato?**

**RESPUESTA**

Si consdires necesaria y viable el uamento de la bonificación, bajo una reforma legal.



## **COMENTARIO:**

De la entrevista planteada, puedo manifestar que en las respuestas del mismo es muy puntual al reafirmar la necesidad de implementar norma suficiente y comprometida al mejoramiento del Derecho del trabajador.

## **2. ENTREVISTADO:**

Funcionario Judicial

Fiscalía de Loja

## **PREGUNTA**

**1. ¿Qué criterio le merece el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

## **RESPUESTA**

Es una norma que actualmente está transgrediendo el derecho a una bonificación justa para el trabajador.

## **PREGUNTA**

**2. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo vulnera el derecho Constitucional del Trabajador a una Remuneración y Retribución Justa?**

## **RESPUESTA**

Tal como lo mencione en la pregunta anterior es atentatoria al Derecho del trabajador pero con respecto al porcentaje de bonificación

**PREGUNTA**

**3. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo es improcedente, equivocado he injusto para el trabajador?**

**RESPUESTA**

Desde todo punto de vista estamos frente a una norma que es injusta al requerimiento de las necesidades básicas del trabajador he improcedente al no adecuarse a la norma Cosntitucional.

**PREGUNTA**

**4. ¿A su criterio, el actual proyecto de reforma al Código de Trabajo que propone un aumento a la bonificación al trabajador es suficiente o aún se requiere una mayor bonificación?**

**RESPUESTA**

Debería ser aumentado ya que no es suficiente la actual propuesta.

**PREGUNTA**

**5. ¿Considera usted que el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo adolece de injusticia y es necesaria una reforma determinando al trabajador una mejor bonificación al momento del desahucio o de la terminación de su contrato?**

**RESPUESTA**

Creo que si es necesaria la reforma en vista de que se estaba vioentando los derechos con el porcentaje determiando de 25%.

### **COMENTARIO:**

En las respuestas emitidas, puedo señalar que el criterio del profesional del Derecho antes mencionado es muy enfático en señalar la injusta norma del Código de Trabajo y pronuncia una necesaria reforma, es decir del 40% de lo que se establece en este estudio.

### **3. ENTREVISTADO:**

Funcionario Judicial

Fiscalía de Loja

### **PREGUNTA**

**1. ¿Qué criterio le merece el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

### **RESPUESTA**

Se trata de un artículo donde se menciona una bonificación para el trabajador por los años de servicio prestado a la empresa o institución según sea el caso.

### **PREGUNTA**

**2. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo vulnera el derecho Constitucional del Trabajador a una Remuneración y Retribución Justa?**

### **RESPUESTA**

Mas bien sería a la bonificación en razón de que el mencionado artículo menciona la bonificación para el trabajador y a mi criterio es insignificante frente a las necesidades del trabajador.

### **PREGUNTA**

**3. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo es improcedente, equivocado he injusto para el trabajador?**

### **RESPUESTA**

En nuestra realidad social es injusta ya que como o mencione antes no cubre las necesidades más importantes y necesarias para el buen vivir y bienestar del trabajador.

### **PREGUNTA**

**4. ¿A su criterio, el actual proyecto de reforma al Código de Trabajo que propone un aumento a la bonificación al trabajador es suficiente o aún se requiere una mayor bonificación?**

### **RESPUESTA**

Según la propuesta es aumentas a un diez por ciento más sin embargo creo que debe aumentarse un poco más ya que resulta insuficiente, por lo que creo que es importante analizar su propuesta del 40%.

### **PREGUNTA**

**5. ¿Considera usted que el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo adolece de injusticia y es necesaria una reforma determinando al trabajador una mejor bonificación al momento del desahucio o de la terminación de su contrato?**

### **RESPUESTA**

Si creo que sería necesaria tal reforma y por lo tanto proponer un artículo que sea más equitativo y justo para el trabajador.

#### **COMENTARIO:**

Para el Dr. Ángel Torres la bonificación actual es desequilibrada e injusta en relación a las necesidades del trabajador por lo que también recomienda la reforma que planteo.

#### **4. ENTREVISTADO:**

Funcionaria Judicial

Fiscalía de Loja

#### **PREGUNTA**

**1. ¿Qué criterio le merece el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

#### **RESPUESTA**

Es un artículo que se encarga de otorgar el derecho al trabajador de una bonificación que se determina a partir de año de trabajo.

#### **PREGUNTA**

**2. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo vulnera el derecho Constitucional del Trabajador a una Remuneración y Retribución Justa?**

#### **RESPUESTA**

Si bien es cierto el trabajador a través de la historia no ha sido bien atendido por los gobiernos de turno ya en la actual Constitución se pone de manifiesto varios derechos constitucionales dentro de ellos el de percibir una

remuneración y retribución justa, esto es a igual trabajo igual retribución y remuneración, por lo analizado creo firmemente que el artículo en mención no es muy concordante con la Constitución de la República del Ecuador.

#### **PREGUNTA**

**3. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo es improcedente, equivocado e injusto para el trabajador?**

#### **RESPUESTA**

Es injusto en cuanto al porcentaje que se encuentra estipulado.

#### **PREGUNTA**

**4. ¿A su criterio, el actual proyecto de reforma al Código de Trabajo que propone un aumento a la bonificación al trabajador es suficiente o aún se requiere una mayor bonificación?**

#### **RESPUESTA**

Si creo que debería analizarse un aumento en el porcentaje.

#### **PREGUNTA**

**5. ¿Considera usted que el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo adolece de injusticia y es necesaria una reforma determinando al trabajador una mejor bonificación al momento del desahucio o de la terminación de su contrato?**

#### **RESPUESTA**

Es necesaria la reforma de tal manera que se establezca una buena bonificación al trabajador.

## **COMENTARIO:**

De lo mencionado por la entrevistada, se desprende el criterio de que lo estipulado en el artículo 185 del Código de Trabajo analizado atenta contra el Derecho del Trabajador a una bonificación más justa.

## **5. ENTREVISTADO:**

Funcionario Judicial

Fiscalía de Loja

## **PREGUNTA**

**1. ¿Qué criterio le merece el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

## **RESPUESTA**

Sé trata de un artículo el cual pretende imolementar un Derecho al trabajador como lo es el de la Bonificación.

## **PREGUNTA**

**2. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo vulnera el derecho Constitucional del Trabajador a una Remuneración y Retribución Justa?**

## **RESPUESTA**

Me parece que si bien eixiste un Derecho reconocido debe de aplicarse con eficacia y siempre en concordancia a la Constitución y a la realidad económica para el bienestar del trabajador.

**. PREGUNTA**

**3. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo es improcedente, equivocado he injusto para el trabajador?**

**RESPUESTA**

Es injusto por ello en la actualidad se analiza una reforma al respecto

**PREGUNTA**

**4. ¿A su criterio, el actual proyecto de reforma al Código de Trabajo que propone un aumento a la bonificación al trabajador es suficiente o aún se requiere una mayor bonificación?**

**RESPUESTA**

Creo que se debe aún aumentar el porcentaje de bonificación e incentivar con ello al trabajador.

**PREGUNTA**

**5. ¿Considera usted que el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo adolece de injusticia y es necesaria una reforma determinando al trabajador una mejor bonificación al momento del desahucio o de la terminación de su contrato?**

**RESPUESTA**

Si es muy necesaria e importante la reforma que se pretende.

**COMENTARIO:**

El distinguido profesional del Derecho, manifiesta la importancia de un cambio en esta normativa por injusta la bonificación que actualmente tiene el



trabajador, y en la misma línea de los jurisprudenciales preguntados cree estar de acuerdo a la propuesta del 40% defendida por el presente trabajo de tesis.

### **6.3 Fundamentación Jurídica.**

La presente investigación tienen su fundamento legal en la Constitución de la República del Ecuador primeramente en la normativa correspondiente a los derechos de Democracia directa Art. 103 que literalmente indica “La iniciativa popular normativa se ejercerá para proponer la creación, reforma o derogatoria de normas jurídicas ante la Función Legislativa o cualquier otro órgano con competencia normativa. Deberá contar con el respaldo de un número no inferior al cero punto veinte y cinco por ciento de las personas inscritas en el registro electoral de la jurisdicción correspondiente.”<sup>48</sup> Es decir, el cual se refiere al derecho de presentar ante el órgano legislativo proyectos de ley siempre que tengan su respaldo en el pueblo de un número determinado, además de acuerdo a los principios estipulados en la misma Constitución en lo referente a los Derechos del Trabajador Art. 33, así como en el Art. 326 referentes a cada uno de los derechos del Trabajador, como egresado de la Carrera de Derecho y como futuro Abogado de los Tribunales de Justicia del Ecuador, es deber Jurídico proponer soluciones para el mejoramiento de los conflictos sociales y proteger a los menos favorecidos de la sociedad, el numeral 3 del Art. 61 de la Constitución de la República del Ecuador que indica “Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los

---

<sup>48</sup> Constitución de la República del Ecuador 2008, Art. 103.

siguientes derechos: numeral 3 Presentar proyectos de iniciativa popular normativa”<sup>49</sup> por lo cual me faculta el dar iniciativas normativas como en efecto lo estoy planteando con esta propuesta e investigación jurídica, la erradicación de la pobreza y de la corrupción es uno de los fundamentos de carácter social que cimientan mi trabajo, además como se conoce existe una propuesta del legislador al plantear un aumento a la Bonificación del trabajador, no siendo suficiente el aumento propuesto presento una propuesta de reforma al inciso uno del Art. 185 de Código de Trabajo, porque la evolución del Derecho debe ser en beneficio de los derechos de la sociedad y no retroactiva de sus Derechos por ello se pretende el mejoramiento de la Bonificación estimulando aún más al trabajador para su mejor relación en sus labores. Así como se lo realiza en legislaciones de otros países como es el caso de España, en efecto El Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero de 2013, se puede analizar que se estipula un alza significativa de las bonificaciones a favor del trabajador, asimismo la legislación argentina en su normativa laboral en su Art. 245.determina que el trabajador recibirá como bonificación lo equivalente a un mes por año de servicio, siendo muy diferente a los estipulado en nuestra normativa que panes dispone un porcentaje efímero del mes.

---

<sup>49</sup> Constitución de la República del Ecuador 2008, Art. 61 numeral. 3.

## **4. DISCUSIÓN**

### **7.1 Verificación de los Objetivos**

Una vez concluida la investigación de cada uno de los Ítems planteados y luego de realizar la tabulación de los resultados obtenidos mediante encuesta y análisis de entrevistas, se ha podido establecer, que mediante el mismo se ha cumplido a satisfacción con los objetivos propuestos en el proyecto de investigación, los cuales se detallan a continuación:

#### **OBJETIVO GENERAL.**

**“Realizar un estudio jurídico – doctrinario acerca de la Constitución de la República del Ecuador y del Código de Trabajo en sus artículos inherentes a los Derechos del Trabajador”.**

Proposición que, una vez que se ha recogido la información doctrinaria, así como el análisis Jurídico de los artículos de la Constitución de la República del Ecuador inherentes a los derechos del trabajador y sus principios aplicables en pro de los trabajadores y el estudio de los artículos sobresalientes del Código de Trabajo que protegen de forma expresa los derechos del trabajador, vemos que se ha cumplido a cabalidad con el antes mencionado Objetivo General.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- **“Realizar un estudio Jurídico-comparativo de los derechos de los trabajadores de nuestro país con otros Estados”**

El primer objetivo específico, se lo pudo verificar gracias al estudio de relacionado con el marco jurídico, específicamente en lo referente al análisis comparativo con otros Estados como lo es Argentina y España, así se analizó que tanto en Argentina como en España existe legislación más garantista que en Ecuador en relación a las bonificaciones y beneficios del trabajador.

- **Demostrar que el Inciso uno del Art. 185 Código de Trabajo atenta contra los derechos Constitucionales del Trabajador**

A tal objetivo planteado lo he verificado satisfactoriamente, en base al análisis tanto de la parte Jurídica en el estudio Constitucional y del Código de Trabajo y gracias al estudio de campo en donde una vez realizadas las encuestas y entrevistas la población determina la falencia legal existente.

- **Proponer un proyecto de reforma al Inciso uno del Art. 185 Código de Trabajo.**

Este objetivo planteado fue satisfactoriamente verificado por cuanto en efecto en la parte correspondiente he planteado una propuesta de reforma con lo cual pretendo imponer una mejor bonificación para el trabajador en general.

## **HIPÓTESIS**

**“El porcentaje de Bonificación estipulado en el Inciso uno del Art. 185 Código de Trabajo, transgrede el derecho del trabajador a una bonificación justa”.**

Como vemos en todo el planteamiento del presente trabajo, ha existido un minucioso estudio doctrinario y jurídico referente a la problemática del tema y que se planteó como hipótesis al iniciar el mismo.

Y en efecto resultado de lo antes mencionado se desprende una complementaria investigación entre doctrina, análisis jurídico y estudio de campo, es así que para poder verificar y contrastar la presente hipótesis los tres elementos antes indicados se armonizaron para conseguir verificar positivamente la hipótesis planteada, siendo el manifiesto del pueblo en el estudio de campo mencionado el parámetro final que sustenta objetivamente la presente verificación.

## 5. CONCLUSIONES

En la presente investigación una vez que se ha concluido satisfactoriamente con la misma tengo a bien presentar las siguientes conclusiones derivadas del mismo;

- ❖ Que los derechos del trabajador se encuentran definidos tanto por la Constitución de la República del Ecuador como por el Código de Trabajo.
- ❖ Que la Bonificación es un derecho determinado en el inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo.
- ❖ Que el trabajo es un derecho y un deber social de los ciudadanos según el Art. 33 de la Carta Magna.
- ❖ Que bajo los principios Constitucionales la garantía de los derechos del trabajador deben ser respetados y debidamente justiciables.
- ❖ Que de acuerdo al Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador los derechos del trabajador son irrenunciables.
- ❖ Que de acuerdo al análisis histórico del derecho laboral el trabajador fue evidentemente explotado por el empleador.

- ❖ Que del estudio comparado con otros países se puede destacar que en España y Argentina la Bonificación es mayor al porcentaje que actualmente se encuentra estipulado en el inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo.
  
- ❖ Que del análisis de la investigación de campo se determina que la actual Bonificación determinada por el inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo es injusta desde todo punto de vista del Derecho.
  
- ❖ Que de la Investigación de campo se puede concluir que es necesaria la Reforma al inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo, estableciendo un porcentaje igual o mayor al 40%.

## 6. RECOMENDACIONES

Ya que se ha podido concluir de diversas formas en el presente trabajo investigativo de la misma forma propongo las siguientes recomendaciones:

- ❖ Al Ministerio de Relaciones Laborales para que mediante sus Competencias aplique las normas que más garanticen los derechos del trabajador, en lo relacionado a mejorar el porcentaje de la bonificación.
- ❖ A los estudiantes de la Carrera de Derecho para que mediante el estudio, análisis e investigación propongan nuevas normas que vayan en beneficio a los derechos del trabajador.
- ❖ A los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales a fin de que bajo sus competencias y atribuciones verifiquen continuamente el cumplimiento de las normas en los lugares de trabajo.
- ❖ A las Universidades del País para que mediante estudios de Investigación de los estudiantes se pueda aportar al mejoramiento de los procesos de investigación en materia laboral, y así aportar de manera eficaz al pueblo ecuatoriano.



- ❖ A la Asamblea Nacional para que mediante debate se pueda implementar una norma en el Código de Trabajo que establezca una mejor bonificación para el beneficio de los trabajadores.
  
- ❖ Al Poder Legislativo para que mediante convenios Internacionales proponga normativas internacionales para el beneficio de los trabajadores

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

### **PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO**

#### **ASAMBLEA NACIONAL**

##### **CONSIDERANDO**

Que, de acuerdo a la realidad social el Ecuador es uno de los países con más auge de explotación laboral en Sur América, y que por ende es necesaria una eficaz investigación y reforma.

Que, es necesario de acuerdo a los principios Constitucionales de eficacia, eficiencia celeridad, justicia social, igualdad, Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que la bonificación sea aumentada en su porcentaje

Que, es necesario armonizar el Código de Trabajo a las normas constitucionales que garantizan los derechos del trabajador.

Que, es necesaria la implementación de una norma en el Código de Trabajo para que permita un aumento a la Bonificación para el trabajador.

En ejercicio de la atribución conferida el Art. 120 N. ° 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

- **Ley reformativa al Código de Trabajo**

Art. 1. Refórmese el inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo y en su lugar estipúlese lo siguiente “El empleador bonificará al trabajador con el cuarenta por ciento del equivalente de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa o empleador” en lo demás estese en lo que manifiesta el artículo 185 del Código de Trabajo en mención.

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

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

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

**Disposición Final.-** La presente reforma entrará en vigencia, a partir de su publicación en el Registro Oficial.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- “CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Legislación Ecuatoriana, actualizado año 2010
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Editorial Heliasta, edición 26, 1998, Buenos Aires.
- CÓDIGO DE TRABAJO, Legislación Ecuatoriana, año 2005
- Constitución de la República del Ecuador 2008, Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador.
- Dr. SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Diccionario Básico de Derecho, Segunda Edición, 1993,
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco, Las Relaciones Individuales del Trabajo, 2da Edición actualizada, año 2007
- RODRÍGUEZ CAMARGO, Gregorio, Curso de Derecho Procesal Laboral, Tercera Edición, Año 1982
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>
- <http://www.dae.com.ar/leg/leyes/l20744-3.html>

- <http://www.infoautonomos.com/ayudas-autonomos/subvenciones-para-autonomos/bonificaciones-contratacion-jovenes/>
- <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/05/PROYECTO-DE-C%C3%93DIGO-%C3%93RGANICO-DEL-TRABAJO.pdf>
- [“http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO\\_DE\\_DERECHO\\_LABORAL.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf)

## 8. ANEXOS



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

## ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

### CARRERA DE DERECHO

#### TEMA:

“REFORMA AL INCISO UNO DEL ART. 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL PORCENTAJE DE LIQUIDACIÓN, YA QUE TRANSGREDE EL DERECHO A UNA BONIFICACIÓN JUSTA PARA EL TRABAJADOR”

PROYECTO DE TESIS PREVIO A  
LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE  
LICENCIADO EN  
JURISPRUDENCIA Y ABOGADO

#### AUTOR:

César Ángel Armijos Robles.

**LOJA – ECUADOR**

**2014**

## **1. TEMA.**

REFORMA AL INCISO UNO DEL ART. 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL PORCENTAJE DE LIQUIDACIÓN, YA QUE TRANSGREDE EL DERECHO A UNA BONIFICACIÓN JUSTA PARA EL TRABAJADOR.

## **2. PROBLEMÁTICA.**

El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, esto conlleva que todos los ecuatorianos gozamos de los derechos garantizados en la Ley Suprema. El derecho a la vida se encuentra en primer orden de los derechos consagrados en la Constitución, la salud, la educación son también derechos que se inmiscuyen en el primero, es relevante mencionar entre otros derechos el Derecho al Trabajo que es Deber primordial del Estado facultar a los ciudadanos incorporando las fuentes de trabajo suficientes para el efecto, es por ello que siendo la Constitución de la República del Ecuador ley suprema, el Código de Trabajo debe tener estricta relación y armonía de manera que no se pueda anteponer en lo que en ella se manda ni restringir los Derechos establecidos. Es entonces que el Código de Trabajo menciona en uno de sus artículos referentes a la Bonificación del trabajador en notificación de desahucio por alguna de las partes, y que para establecer la cuantía de liquidación por bonificación se realizará un cálculo teniendo en cuenta la última remuneración el 25% del cual se multiplicará por los años trabajados dicho esto he analizado un grave problema al momento de establecerse el porcentaje señalado en vista que se le perjudica al trabajador puesto que no es justo el porcentaje que se determina, muchos trabajadores al momento de dar por terminado el contrato por los años de trabajo se encuentran en graves condiciones de salud, sin vivienda, sin estabilidad económica, desempleados sin jubilación entre otros perjuicios que con el dinero que reciben no cubre las necesidades que deben afrontar sin reclamo alguno en razón de esta normativa, y como el Ecuador es un Estado Social

de Derechos y Justicia, es deber exigir el derecho de una Bonificación justa ganada por el tiempo en años de trabajo realizado en modalidad de contrato en empresa pública o privada.

### 3. JUSTIFICACIÓN.

Desde el punto de vista **académico** se justifica plenamente el presente proyecto ya que se enmarca dentro del derecho, específicamente en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo, que contiene Principios, Derechos, Deberes y Garantías del Trabajador, así como también estudiare el Código de Procedimiento Civil ya que es norma complementaria en el cual se encuentra establecido el procedimiento en asuntos del ámbito laboral.

Desde el punto de vista **Social** se justifica el presente proyecto toda vez que vivimos en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, es decir del Estado de Derechos hemos pasado a un Estado neo-constitucionalista o Estado Garantista de los derechos, por lo tanto, el Estado como tal debe buscar alternativas para proteger la integridad física del trabajador una vez cumplida su etapa de trabajo, cuando queda en la desocupación temporalmente.

Desde el punto de vista **jurídico** se justifica en el sentido de plantear soluciones que beneficien a los sectores implicados dentro del problema de estudio, por cuanto hace falta una reforma a la normatividad del Código de Trabajo para que se asegure efectivamente el Derecho de los Trabajadores, de esta manera garantizar lo que se manda en la Constitución y que en lo posterior el beneficio se justo para el trabajador.

Es importante en el aspecto **científico** por cuanto sería nuevo realizar un análisis en este tipo de reforma de manera que se ayudaría a los ciudadanos que son afectados por estas circunstancias de carácter jurídico.



Es **factible** por cuanto dispongo del tiempo y medios necesarios para el desempeño de la investigación y que por ende podré analizar detenidamente los Artículos del Código de Trabajo inherentes al problema que se he planteado, así mismo tengo acceso al estudio Bibliográfico, documental y de conocimiento empírico que es esencial e importante para la solución del problema, con la participación individual para el desenvolvimiento del trabajo de investigación, al igual que cuento con la asesoría del coordinador de Tesis y con los recursos Materiales, Técnicos y Financieros que me facilitarán las tareas inmersas en la investigación del Tema Planteado.

#### **4. OBJETIVOS**

##### **4.1 Objetivo General.**

Realizar un estudio jurídico – doctrinario acerca de la Constitución de la República del Ecuador y del Código de Trabajo en sus artículos inherentes a los Derechos del Trabajador.

##### **4.2 Objetivos Específicos.**

- Realizar un estudio Jurídico-comparativo de los derechos de los trabajadores de nuestro país con otros Estados
- Demostrar que el Inciso uno del Art. 185 Código de Trabajo atenta contra los derechos Constitucionales del Trabajador
- Proponer un proyecto de reforma al Inciso uno del Art. 185 Código de Trabajo.

#### **5. HIPÓTESIS**

“El porcentaje de Bonificación estipulado en el Inciso uno del Art. 185 Código de Trabajo, transgrede el derecho del trabajador a una bonificación justa.”

#### **6. MARCO TEÓRICO.**

El trabajo físico o intelectual del hombre es la fuente de producción más importante para satisfacer las necesidades del hombre y sus semejantes en

la tierra, es por ello que desde tiempos a tras nuestros antepasados ya sea bajo agrupaciones o individualmente emprendían a realizar diversas actividades inherentes a la producción de objetos comestibles o de otra ocupación, desde el más pequeño hasta el más anciano del hogar colaboraban por lograr un objetivo bien determinado a la par que van surgiendo sus necesidades.

Una vez con el pasar del tiempo la civilización humana fue tomando nuevas ideas de trabajo las cuales eran más organizadas unas de otras y dedicadas a diferentes actividades de producción tomando preferencias en ciertas actividades de acuerdo a su conocimiento y a su habilidad, la agricultura, la escultura y la caza de animales fueron las más significativas actividades de sustento para la supervivencia.

Sin embargo a través de los tiempos por razones de colonizaciones y rezagos de la sociedad de entre otros factores se ha fraccionado el hombre en diversas sociedades de acuerdo a sus capacidades económicas, lo que se conoce también como ricos y pobres pudientes y no pudientes.

Desde esta perspectiva la sociedad económicamente pudiente o rica ha sumergido a la clase pobre o no pudiente tomado el dominio total logrando sacar provecho de su debilidad para explotarlo e incluso torturarlo para fortalecer su riqueza, en aquellos tiempos se dice también que los derechos del trabajador eran contados llegando al extremo en algunos casos de disponer solamente al derecho de alimentación.

El trabajador con el pasar del tiempo se fue revelando ante la preponderancia y poder del empleador exigiendo nuevos derechos que a su parecer les correspondía tener, para obtener nuevos derechos el trabajador se vio en la obligación de agruparse para solicitar de forma conjunta al empleador quien fue cediendo a las nuevas exigencias del conjunto de trabajadores llamado gremio.

En la actualidad las barreras entre pobre y rico aún se encuentran marcadas en la sociedad en todos los países del mundo aún existe la clase dominante y explotada, sin embargo los gobiernos del mundo dicen que se encuentran trabajando para que el obrero o trabajador ejerza nuevos derechos que se reflejen a una justicia plena tanto para el empleador como para el trabajador.

Según ha ido progresando la sociedad en la ciencia y sus conocimientos el trabajador también se ha visto beneficiado por cuanto las leyes ya establecían que obligatoriamente para ejercer derechos de las partes debería escribirse un contrato al cual deberían atenerse.

Si bien es cierto ya no existe mucha diferencia entre derechos del trabajador y empleador pero en algunas situaciones aún se está explotando al trabajador como es el caso en la bonificación por liquidación de desahucio notificado por cualquiera de las partes, según la ley.

Según Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual al referirse al Empleador dice; “La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés employeur y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales”<sup>50</sup>

Como lo manifiesta Guillermo Cabanellas, la palabra empleado usualmente se utiliza para nombrar aquella persona que contrata a una persona cierta para que realice trabajos para el beneficio del antes dicho Empleador, hay de quienes manifiestan también que esta determinación está mal usada por cuanto se dice que de la palabra empleador debe tener correspondencia con la palabra empleado y no con trabajador, tal análisis dejo a consideración del respectado lector.

---

<sup>50</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo III, Pág. 424

Según Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual al referirse al Trabajador dice; “En la acepción adjetiva, cuanto se relaciona con el trabajo laborioso. Fundamental y substantivamente, quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual: obrero, jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”<sup>51</sup>

Como bien lo manifiesta el doctrinario Cabanellas trabajador es aquella persona que realiza una labor o cualesquier actividad que conlleve el esfuerzo físico o intelectual, y que según la Ley se encuentra amparado específicamente bajo el Código de Trabajo, a diferencia del empleado que está amparado bajo la Ley de Servicio Público.

El desahucio según el Código de Trabajo ecuatoriano señala “**Art. 184.- Del desahucio.-** Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo De la Competencia y del Procedimiento”<sup>52</sup>

Para entender mejor esta situación debemos tener en claro a la bonificación como aquella remuneración que recibe el trabajador por los años de servicio prestado al empleador, por otro lado el desahucio es aquella figura jurídica que se encuentra establecida en el Código de Trabajo ecuatoriano que

---

<sup>51</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo VIII, Pág. 123

<sup>52</sup> CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, Art. 184 Capítulo X.

permite al trabajador o al empleador dar terminado el contrato con la notificación respectiva antes de su término legal.

El Código de Trabajo ecuatoriano al respecto textualmente señala: “**Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.-** En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.”<sup>53</sup>

Dado este señalamiento por parte del legislador se radica una gran injusticia para el trabajador al momento de que se plantee el desahucio por su parte o peor aún en el caso de que se proponga por el empleador, el veinticinco por ciento estipulado como referencia para su bonificación es insuficiente al momento de cubrir las necesidades básicas del trabajador es el caso de algunas personas que trabajado más de una década en ciertas empresas y que en el último mes percibieron una remuneración básica da como resultado una bonificación miserable.

Cuando la notificación es planteada por el empleador es aún más complicado para el trabajador ya que además de quedarse sin empleo tiene que afrontar circunstancias económicas de miseria ya sea en su salud y en el bienestar de su persona y su familia.

Desahucio es el aviso mediante notificación escrita con el que cualesquiera de las partes contratantes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato, inclusive antes de haber fenecido el mismo.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo

---

<sup>53</sup> CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, Art. 185 Capítulo X.

indefinido toda vez que no se hace saber el deseo de terminarlo protegiendo el derecho de estabilidad laboral.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el Capítulo De la Competencia y del Procedimiento siguiendo la debida norma para el efecto. Dentro de este análisis que me he permitido realizar puedo enumerar algunas características que a mi parecer particularizan al desahucio:

1. Que el desahucio es un aviso, una prevención que la una parte hace a la otra de terminar el contrato.
2. Que el desahucio opera solamente en los contratos a plazo fijo.
3. Que el desahucio debe notificarse con anticipación de por lo menos treinta días para las dos partes haciendo prevalecer los derechos de las partes contratantes.

Ahora bien, el desahucio debe darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes.

En los lugares donde no exista Inspectores Provinciales ni Subinspectores, harán las veces de éstos los Jueces de Trabajo con la finalidad de dar cumplimiento con lo que se establece en el Código del Trabajo.

Debo de analizar también desde mi perspectiva el concepto de trabajador que de acuerdo a mi conocimiento empírico es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara que ya había señalado al inicio del análisis. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta aproximadamente el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesitan ejercer un trabajo.

En relación al empleado es un concepto económico que hace referencia a la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva - población activa-, y que desean hacerlo, tienen trabajo. En otras palabras, es aquella situación en la que la demanda de trabajo es igual a la oferta, al nivel dado de los salarios reales.

Según dicha definición, el desempleo, en una situación de pleno empleo. En la práctica, se considera que existe "pleno empleo" aun existiendo cierta tasa baja de desempleo que respondería a un nivel de desempleados en proceso de cambio de un trabajo a otro -desempleo friccional- y a un porcentaje de personas.

Desde el marco Constitucional al referirnos a los derechos del Trabajador se manifiesta que son de carácter irrenunciables, el asambleísta constituyente en la actual Constitución de la República del Ecuador le ha asignado una particular importancia señalando que ni aun cuando el trabajador desista de sus derecho los perderá como por ejemplo en el derecho a la seguridad social, en el cual se encuentra discutiéndose por los legisladores la tipificación de una pena para aquel empleador que no lo asegure al trabajador. Puedo señalar algunos derechos más como derecho a

vacaciones, a las utilidades de la empresa, a una bonificación justa etc. que se cumplen unos más justos que otros. Como se puede analizar la Constitución al trabajo lo presupone como aquel deber social que todos los ecuatorianos estamos y somos responsables de ser útiles para la sociedad.

Dicho lo que la Constitución nos determina me pregunto ¿ Es justo que un trabajador que durante más de cinco o diez años o quizá durante toda su vida trabaje en una empresa, no sea reconocido su esfuerzo con una bonificación justa y no con una cifra mediocre del 25% como lo determina actualmente el Código de Trabajo?.

Pues si vivimos en un Estado Social de Derechos y Justicia Social según la Constitución de la República de Ecuador, no se debería mantener esa cifra del 25% anual de acuerdo a la remuneración percibida.

Visto desde mi perspectiva el trabajador debe ser respetado de forma eficaz bajo los principios Constitucionales, derogando toda disposición que afecte los intereses del trabajador sus derechos básicos sus garantías y sus derechos Humanos, que bajo leyes inquisitivas y rústicas han sido vilmente maltratados beneficiando solamente al empleador y al gran empresario.

## **7. METODOLOGÍA**

Para la correcta realización de la investigación, se tomará en cuenta una serie de métodos y técnicas que me permitan obtener datos referenciales del tema objeto de la indagación:

La palabra metodología, se relaciona con lo que es el método, que no es más que los procedimientos o pasos que se siguen para resolver la problemática planteada.

Entre los métodos a utilizarse se plantean los siguientes a continuación invocados;



*MÉTODO INDUCTIVO*, el mismo que va desde un análisis de manera general hasta conseguir resultados particulares o individuales. En este sentido Estudiaré los derechos Constitucionales y los que se encuentran inmersos en el Código de Trabajo.

*MÉTODO DEDUCTIVO*: Se establece una interpretación particular hasta obtener resultados generales. De esta manera podremos resolver las problemáticas desde el punto más esencial hasta llegar a un objetivo general, como es en el caso planteado el estudio de los problemas que abarca el inadecuado porcentaje tomado en cuenta por el Código de Trabajo hasta llegar a una evidente injusticia para el trabajador al no respetar el Derecho Constitucional del trabajador de una vida digna.

*MÉTODO CIENTÍFICO*: Este método es el más importante por cuanto me ayudará a establecer y comparar el porcentaje actual que establece el Código de Trabajo y el que propondré en el cual se establecerá el más justo según la ciudadanía.

## **8. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta auxiliándose de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico como la casuística.

**Técnica de la Entrevista.**- La cual la desarrolle de una manera directa a cinco personas de entre servidores de la función judicial y Abogados en libre ejercicio, conocedores de la temática, para así obtener información sobre el problema planteado.

Técnica de la encuesta.- La realizaré a través de un formulario de preguntas que luego aplicaré a 30 personas entre servidores públicos de la función judicial y abogados en libre ejercicio.

## **9. ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME FINAL**

El informe final socio-jurídica propuestas seguirá el esquema previsto del Reglamento del Régimen Académico, que establece Resumen de Castellano, Traducido al inglés; Introducción; Revisión de literatura; Materiales, Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio de dicho esquema, es necesario que éste acápite de metodología se establezca un esquema provisional para el informe final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

### **Acopio Teórico**

- Marco Conceptual:** El Desahucio. Derechos del Trabajador, La Liquidación y Bonificación del Trabajador.
- Marco Jurídico:** Constitución de la República del Ecuador. Código de Trabajo. Código de Procedimiento Civil y legislación comparada.
- Criterios Doctrinarios:** Consulta de autores Nacionales o Extranjeros sobre la problemática.

### **Acopio Empírico**

- Presentación y análisis de los resultados de la encuesta.
- Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

## 10. CRONOGRAMA

AÑO MES	2013				2013				2013				2013				2014			
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Selección y definición de problema, objeto de estudio																				
2. Presentación del Proyecto de investigación y Aplicación																				
3. Investigación, Bibliografía								X												
4. Investigación de Campo									X											
5. Confrontación de los resultados de la investigación con los objetivos e hipótesis									X	X	X									
6. Conclusiones Recomendaciones y propuesta Jurídica												X	X							
7. Redacción del informe final, revisión y corrección													X	X	X					
8. Socialización																			X	



**12. ¿Considera usted que en el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo transgrede el Derecho del trabajador a una Bonificación Justa?**

Si ( ) No ( )

Porqué:-----  
-----

**4. ¿Considera usted que se debe establecer un porcentaje superior al establecido en el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

Si ( ) No ( )

Porqué:-----  
-----

**5. ¿Considera usted necesaria la reforma al Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo estipulando como referencia para la bonificación del trabajador el 40% de la última remuneración multiplicado por los años de servicio?**

Si ( ) No ( )

Porqué:-----  
-----

## 11.2 ENTREVISTAS



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

Estimado Señor Abogado (a)

Con la finalidad de terminar mi problema de investigación jurídica, me encuentro realizando la investigación de campo, por ello me permito solicitarle se digne colaborar con sus valiosos criterios respecto al Título “REFORMA AL INCISO UNO DEL ART. 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL PORCENTAJE DE LIQUIDACIÓN, YA QUE TRANSGREDE EL DERECHO A UNA BONIFICACIÓN JUSTA PARA EL TRABAJADOR.” Por su valioso aporte a este pedido le agradezco de la manera más respetuosa su colaboración.

**1. ¿Qué criterio le merece el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo?**

Respuesta: \_\_\_\_\_

**2. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo vulnera el derecho Constitucional del Trabajador a una Remuneración y Retribución Justa?**

Respuesta: \_\_\_\_\_

**3. ¿A su criterio el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo es improcedente, equivocado he injusto para el trabajador?**

Respuesta: \_\_\_\_\_

**4. ¿A su criterio, el actual proyecto de reforma al Código de Trabajo que propone un aumento a la bonificación al trabajador es suficiente o aún se requiere una mayor bonificación?**

Respuesta: \_\_\_\_\_

**5. ¿Considera usted que el Inciso uno del Art. 185 del Código de Trabajo adolece de injusticia y es necesaria una reforma determinando al trabajador una mejor bonificación al momento del desahucio o de la terminación de su contrato?**

Respuesta: \_\_\_\_\_

## ÍNDICE

PORTADA .....	I
CERTIFICACIÓN .....	II
AUTORÍA .....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN .....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	4
3. INTRODUCCIÓN .....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA .....	10
5. MATERIALES Y MÉTODOS .....	80
6. RESULTADOS .....	82
7. DISCUSIÓN .....	101

8. CONCLUSIONES .....	104
9. RECOMENDACIONES .....	106
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	108
10. BIBLIOGRAFÍA .....	110
11. ANEXOS .....	112
INDICE .....	129