



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO

**“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL JUICIO ORAL EN
MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR”**

**TESIS DE GRADO,
PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR:

MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

LOJA – ECUADOR

2015

CERTIFICACION

**Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda.
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOSA
DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

CERTIFICO:

Que la Tesis titulada “**ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR**”, presentada por MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA, para optar el grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, luego de que cumplió con las sugerencias y observaciones realizadas, autorizo su presentación a fin de que pueda continuar con el trámite correspondiente de graduación.

Loja diciembre del 2015



Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Mauro Napoleón Gavilanes Ortega, 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: Mauro Napoleón Gavilanes Ortega.

Firma:



Cédula: 180331434-1

Fecha: Loja, diciembre del 2015

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

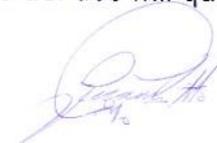
Yo, Mauro Napoleón Gavilanes Ortega, declaro ser autor de la Tesis titulada **“ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR”**. Como requisito para optar al título de **Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de Información 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 diciembre del dos mil quince, firma el autor.

Firma:



Autor: Mauro Napoleón Gavilanes Ortega

Cedula: 180331434-1

Dirección: Quito, Av. Vicente Rocafuerte y Álava, Villas Mediterráneo casa N°37

Correo Electrónico: mauroolive33@hotmail.com

Teléfono: 0996029465 – 023479089

Datos Complementarios

Director de Tesis: Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda.

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos (Presidente)

Dr. Mg. Felipe Solano Gutiérrez (Vocal)

Dr. PhD. Galo Blacio Aguirre (Vocal)

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis, lo dedico a dios por darme la comprensión y sabiduría necesaria para culminar con mi carrera, a familia por todo el apoyo incondicional para continuar luchando día a día y por ser mi razón de ser.

A los docentes y directivos de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, prestigioso centro educativo que me abrió sus puertas para llegar a ser un profesional y una persona de bien.

MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

AGRADECIMIENTO.

Al finalizar esta etapa de formación académica expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a los Docentes de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia por compartir sus conocimientos los mismos que me han ayudado a formarme como profesional.

Mi gratitud a mi Director de Tesis, por la dirección, sugerencias y asesoramiento en mi tesis, de igual manera a todas las personas que hicieron posible que esta investigación.

MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

1. TÍTULO

2. RESUMEN

ABSTRACT

3. Introducción

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 El trabajo a través de la historia

4.1.2. Contratación laboral

4.1.3. El trabajador

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 El desahucio en la Legislación Ecuatoriana

4.2.2 Aspectos Jurídicos Administrativos (Ministerio de Relaciones Laborales).

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. El trabajo en la Constitución de la República del Ecuador

4.3.2 De las bonificaciones laborales del trabajador.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. El Desahucio en la legislación Comparada

4.4.2. El Desahucio en Venezuela

4.4.3. El Desahucio en Chile
5. MATERIALES Y MÉTODOS
5.1. Materiales
5.2. Métodos
5.1.2 El Método Científico
5.1.2.2. El Método Inductivo y Deductivo
5.1.2.3. El Método Analítico
6. RESULTADOS
7. DISCUSIÓN
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1 PROPUESTA JURÍDICA
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
INDICE

1. TÍTULO.

**“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL JUICIO ORAL EN
MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR”**

2. RESUMEN.

La investigación titulada **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR”**El objetivo general: realizar un estudio social, económico jurídico y doctrinario del código del trabajo en lo relacionado a los derechos y garantías que tienen los trabajadores al término de su relación laboral por desahucio con el empleador.

Los métodos utilizados para el desarrollo del presente trabajo investigativo fueron: método científico, analítico-sintético, lógico-inductivo, deductivo, que me permitieron analizar y describir la investigación. Así mismo se utilizaron procedimientos y técnicas como la encuesta y la entrevista, que fueron aplicadas a trabajadores de empresas públicas y privadas de nuestra ciudad.

Estos procedimientos me ayudaron a conocer y delimitar las falencias que existe en el código de trabajo con el fin de obtener la información para estructurar el marco teórico, y también para la recopilación, análisis e interpretación de la información y determinar si el art. 185 vulnera los derechos de los trabajadores.

De las encuestas aplicadas se obtuvieron los resultados esperados para que esta investigación sea un éxito; por lo que se deduce que los derechos de los trabajadores en el Art. 185 del código del trabajo, no

están plenamente garantizados al momento que un trabajador termina su relación laboral con el empleador por desahucio, de ahí que se debe realizar una reforma urgente al mencionado artículo de dicho cuerpo legal.

ABSTRACT

The general objective: carry out a social, economic, legal and doctrinal study of the labor code as it relates to the rights and guarantees which have workers at the end of their working relationship severance with the employer.

The methods used for the development of this research work were: deductive, logico-inductive, analytic-synthetic, scientific method that allowed me to analyze and describe the research. The same procedures and techniques such as survey and the interview, which were applied to workers in public and private companies from our city, were used.

These procedures helped me learn and delimit the shortcomings that exist in the labor code in order to obtain the information for structuring the theoretical framework, and also for the collection, analysis and interpretation of information to determine if article 185 violates the rights of workers.

The expected results were obtained from the surveys applied to make this research a success; by which it follows that the rights of workers in article 185 of the labor code, are not fully guaranteed at the time that a worker ends their relationship with the employer severance, hence should be an urgent reform to the mentioned article of the legal body.

3. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo investigativo titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR”**, materia de discusión en la presente investigación se torna como un problema de trascendental importancia tanto social como jurídica. En lo que concierne a los derechos laborales en el Ecuador están garantizados desde hace muchos años atrás en la Constitución de la República, no es menos cierto también que en Código del Trabajo está tipificado el desahucio, pero no en la proporcionalidad y cantidad que pueda resarcir las necesidades de un trabajador separado de una institución por dicho motivo, es por eso que el Estado como tal, no se a preocupado por darle plenas garantías a la clase obrera ecuatoriana; por eso cuando hago referencia a la terminación de las relaciones laborales, por el trámite del Desahucio, en que por su legalidad de la voluntad de dar por terminadas las relaciones laborales por las partes, me sostengo que la indemnización por desahucio que el Código lo establece, en la actualidad resulta un valor que no representa para los trabajadores un estímulo significativo, para que estos puedan satisfacer sus necesidades económicas.

Por tal motivo pretendo equilibrar los principales problemas de la sociedad en nuestra realidad jurídica, de ahí mi propósito de aportar alternativas de solución a los problemas jurídico existentes en el Código de Trabajo y que día a día enfrenta la clase obrera ecuatoriana, también consiente en que

debemos de aunar esfuerzos para vivir en una sociedad justa, objetiva y equitativa, en que las relaciones jurídicas de los trabajadores y sus empleadores, deben enmarcarse en pleno derecho, y más por sus garantías y derechos sociales.

A fin de desarrollar el presente trabajo se plantearon los siguientes objetivos, de manera general se desarrolló un estudio social, económico jurídico y doctrinario del código de trabajo en lo relacionado a los derechos y garantías que tiene los trabajadores al término de su relación laboral por desahucio, y como objetivos específicos se plantearon los siguientes, realizar un estudio crítico del art. 185 del código de trabajo, así mismo como determinar estrategias que regulen, promuevan y garanticen a la clase trabajadora, una bonificación justa al momento de terminar su relación laboral con el empleador por desahucio, y además proponer un proyecto de reforma jurídica al código de trabajo art. 185 en lo concerniente al pago de bonificaciones que el empleador debe pagar al trabajador por desahucio.

Con los objetivos expuestos me planteé la siguiente hipótesis: "Las actuales bonificaciones que paga el empleador al trabajador por la terminación de la relación laboral por Desahucio, son atentatorias para las aspiraciones y el buen vivir de la clase obrera ecuatoriana"

En la tesis consta la metodología utilizada, como métodos de consideración: el método Científico, el mismo que me permitió analizar, descubrir, y llevar a cabo un estudio claro de la problemática, el método

lógico inductivo que permitió el procesamiento y análisis de la información empírica, el método deductivo sirvió para el análisis general del tema y el método analítico que me sirvió para realizar un análisis global tanto de la problemática planteada así como de la información recopilada.

Finalmente después de monitorear los resultados de la investigación de campo se realizaron las conclusiones y recomendaciones, para con ello proceder a la propuesta jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

La sociología es la ciencia que se ha dedicado a estudiar al trabajo y lo toma como categoría central, otra cosa interesante es el uso de las herramientas de trabajo a través de los años y la misma evolución, primero un artesanado, luego maquinismo y hoy estamos en una sociedad de información.

4.1.1 EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades. En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. "Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"¹; comparaba el trabajo que se hace para otros al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística que pone todas las facultades al servicio de producir dinero. Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de las actividades.

¹ ARISTOTELES. Política. Editorial Gredos, Madrid, 1988.

“Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. "Buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas. Era también preciso preguntarse, según él, en que modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma (Aristóteles, 1988)”².

Como seres humanos tenemos la necesidad de realizar algo en nuestras vidas que nos permita sobrevivir en una sociedad como a la que pertenecemos. El trabajo es una manera de subsistir y una manera de reproducción de los pueblos buscando fines y utilizando algunos medios para poder conseguirlos.

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo. En efecto -dice Aristóteles- ambos (trabajo correcto y ocio) son necesarios, pero el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin, hemos de investigar a qué debemos dedicar nuestro ocio... y también deben aprenderse y formar parte de la educación ciertas cosas con vistas a un ocio en la diversión (Aristóteles, 1988)

² ARISTOTELES. Política. Editorial Gredos, Madrid, 1988.

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo común, y la relativa a la conservación de la vida. La política –no concebida como una profesión de especialistas, como se hace actualmente- era la actividad paradigmática en ese primer mundo, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. La relación entre estos dos mundos podemos representarla, como hace “Arendt, mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad. Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones predominantemente los esclavos- para que otros sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas (Arendt, 1993)”³.

En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer...", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la

³ ARENDT, H. La condición humana. Editorial Paidós, Barcelona, 1993.

contemplación se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, filósofos como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada hombre en particular.

Por otra parte, al trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la sociabilidad. Tanto en el mundo antiguo como en la edad media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza. No hay que inventar razones para justificar la agrupación de los individuos en sociedad, como se hará más tarde a través de los modelos contractualistas. Las personas, según esa perspectiva, solo pueden realizarse o completarse como tales, viviendo en sociedad; al margen de ella, llegó a decir “Aristóteles, el hombre o es una bestia, o es un Dios”⁴. Su tesis es un fin compartido que no puede alcanzarse aisladamente. El trabajo no es el fundamento de la asociación humana. Para los griegos, la actividad asociativa por excelencia era la actividad política.

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración, como luego veremos, muy positiva, incluso apologética. En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo encontramos dos explicaciones, ambas convincentes, de esta transformación de la actividad diferenciada en trabajo neutro. “Según

⁴ ARISTOTELES. Política. Editorial Gredos, Madrid, 1988

Marx, la mudanza tiene lugar cuando se produce predominantemente para el mercado y el trabajo se convierte en valor de cambio”⁵. “Según Weber, desde la perspectiva luterana del trabajo se juzgaba que todas las profesiones merecían la misma consideración, independientemente de su modalidad y de sus efectos sociales”⁶. Lo decisivo para cada persona era el cumplimiento de sus propios deberes. Esto se ajustaba a la voluntad de Dios y era la manera de agradecerle.

La visión del trabajo como actividad fundamentalmente homogénea, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas: enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual; justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización (al margen de su consideración moral) basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario frente al trabajo que no reunía estos requisitos como es el trabajo doméstico y al trabajo identificado con la creación de

⁵ KARL MARX Política. Editorial Gredos.

⁶ WEBER Política. Editorial Gredos Barcelona.

productos artificiales. Como correlato, se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no dejaba huella, monumento o prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.

En segundo lugar el pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo. La literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esta mutación proporcionando argumentos en favor de su fundamentación. “Para John Locke el trabajo era la fuente de propiedad. Según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos (John Locke”⁷, 1990). “Para Adam Smith el trabajo era la fuente de toda riqueza. Las teorías del valor de Adam Smith y de David Ricardo tenían su base en la idea de que el trabajo incorporado al producto constituía la fuente de propiedad y de valor (Myrdal, 1967)”⁸.

La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del siglo XIX Paul Lafargue, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el amor al trabajo, reconocía en las clases trabajadoras una pasión amorosa por el mismo:

⁷ LOCKE, J. Segundo tratado del Gobierno Civil. Alianza Editorial, Madrid, 1990.

⁸ MYRDAL, G. El elemento político en el desarrollo de la teoría económica. Editorial Gredos, Madrid, 1967.

Una pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que desde hace dos siglos torturan a la triste Humanidad. Esa pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo, llevado hasta el agotamiento de las fuerzas vitales del individuo y de su progenitura. “En vez de reaccionar contra esa aberración mental, los curas, los economistas y los moralistas han sacrosantificado el trabajo. Hombres ciegos y de limitada inteligencia han querido ser más sabios que su Dios; seres débiles y detestables, han pretendido rehabilitar lo que su Dios ha maldecido (Lafargue, 1973).”⁹

Lafargue pertenece a la tradición socialista pero ésta no mantiene ni mucho menos una posición unánime en la crítica del trabajo. Saint-Simon, por ejemplo, proponía sustituir el principio evangélico de el hombre debe trabajar por el hombre más dichoso es el que trabaja y afirmaba que la humanidad gozaría de toda la dicha a la que puede aspirar si no hubiera ociosos. El reformador social Etienne Cabet se disponía a acabar en su Icaria con la pereza e imponer la obligatoriedad del trabajo. “El Manifiesto del primer congreso de la Asociación Internacional del Trabajo (AIT) exaltaba el trabajo grande y noble, fuente de toda riqueza y de toda moralidad (Pérez de Ledesma, 1979)”¹⁰.

En el propio Karl Marx la consideración sobre el trabajo tampoco presenta unos perfiles muy nítidos. Mantuvo una visión positiva del mismo en cuanto que actividad potencial (fuente de toda productividad y expresión

⁹ LAFARGUE, P. El derecho a la pereza. Editorial Fundamentos, Madrid, 1973

¹⁰ PEREZ DE LEDESMA, M. Revista Transición, Nº 10-11, julio, agosto de 1979, Madrid

de la misma humanidad del hombre) no como existía en la realidad. Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño y señaló los efectos perniciosos de la división del trabajo en la Ideología alemana. Consideró que la supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo. De hecho, en la Crítica al Programa del Partido Obrero Alemán, refiriéndose a la fase superior de la sociedad comunista, señaló que "la subordinación esclavizadora de los individuos a la división del trabajo habrá desaparecido y, como consecuencia, la oposición entre el trabajo manual y el trabajo intelectual (Marx, 1965-68, en Dumont, 1982)"¹¹.

Sin embargo, para Marx, el desarrollo de la productividad (ligada a la división del trabajo) era una precondition para la sociedad comunista y, al mismo tiempo, muchos de los males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo. Esta suerte de paradojas en las que el establecimiento a través de un proceso penoso de unas determinadas condiciones posibilitaba la liberación o emancipación a más largo plazo jugó un papel decisivo en la tradición socialista a la hora de justificar el presente (y más todavía cuando este presente estaba gobernado por la clase trabajadora, como ocurría en los llamados países socialistas). Así, los efectos nocivos y embrutecedores de los procesos que promovían un aumento de productividad eran subestimados o embellecidos porque acercaban objetivamente las condiciones de posibilidad del comunismo.

¹¹ Marx, 1965-68, en Dumont, 1982

El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo, estar ocioso. Desde las primeras décadas del desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamín Franklin el tiempo es oro ilustran el espíritu de la época al respecto. Cuando Franklin hace referencia al trabajo dentro del catálogo de virtudes, anota lo siguiente: Trabajo: no perder el tiempo; estar siempre ocupado en hacer alguna cosa provechosa; evitar las acciones innecesarias".

“E.P. Thompson en su obra Costumbres en común relata como se pasa de la modalidad del trabajo en la que las tareas determinan los ritmos y la dedicación al trabajo regulado por el tiempo”¹². La primera modalidad reúne dos características:

- a) es más comprensible desde un punto de vista humano;
- b) establece una distinción menor entre el trabajo y la vida.

Las relaciones sociales y el trabajo están entremezcladas -la jornada de trabajo se alarga o contrae de acuerdo con las labores necesarias- y no hay conflicto entre el trabajo y el pasar el tiempo.

¹² THOMPSON, E.P. Costumbres en común. Editorial Grijalbo, 1995, Barcelona

4.1.2. CONTRATACIÓN LABORAL.

Efectivamente la contratación laboral, comienza con la caída del Imperio Romano, hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses el ocio es el enemigo del alma, es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, por lo tanto el pensamiento en esta época, era el que "todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo; hoy

en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial. En la Edad Moderna, con el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo”¹³.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producción y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir. Y en la Edad Contemporánea, se inicia la contratación en materia laboral, con la Revolución Francesa a finales del Siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado Organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las

¹³ Aguilar Aguilar Leónidas Dr., DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR, Editorial Jurídica L y L, Cuenca 2005., Pág. 13y 14.

que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

Para GUILLERMO CABAÑELLAS DE TORRES, “El Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”¹⁴.

Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar.

El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

4.1.3. EL TRABAJADOR

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.

El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo

¹⁴ CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Helista, Año 1995.

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 sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre.

En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador.

A través suyo y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida”¹⁵.

En efecto, la característica específica del hombre es que sólo puede vivir produciendo por sí mismo las condiciones de su propia vida.

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 diario y regular.

¹⁵ © Ediciones Herramienta. Rivadavia 3772 - 1º "B" (1204)

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”¹⁶;

Por lo tanto es una convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleador se obligan recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada.

Por otro lado, la contratación en materia laboral, se la entenderá, porque cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica del carácter, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, se la que fuere la clase o forma de ella.

Nuestro Código del Trabajo ecuatoriano en actual vigencia únicamente señala que el Contrato de Trabajo se clasifica:

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

¹⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, Año 2007, Pág. 2.

- Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- A prueba;
- Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- Por enganche; y,
- Individual, de grupo o por equipo.

Como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admite la teoría civilista en los contratos de orden privado, es decir: El consentimiento: que es la expresión de la voluntad; el objeto: actividad o servicio retribuido; la causa: causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita; y la forma: la forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal; requisitos a los que en la ciencia jurídica-laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

La subordinación o dependencia.- Declara el Estado de limitación de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan o unifican las actividades laborales.

La prestación personal.- Ha de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

La remuneración.- Que no es otra cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

La ajenidad.- Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador.

Es necesario el que se establezca las características del contrato en materia laboral, que al ser un contrato consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo; lo consensual, se forma sólo con el consentimiento de las partes, sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo; es bilateral, porque se impone derechos y obligaciones para ambas partes; es oneroso, porque tiene por objeto la utilidad de las dos partes; es conmutativo, por las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido; y por último es de tracto sucesivo, lo que implica que es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. EL DESAHUCIO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

En términos generales, “¹⁷Desahucio 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 de trabajo; aviso que debe darse con la anticipación y en la forma determinadas por la ley; así lo determina el Art. 184 del Código del Trabajo”; sin embargo, las disposiciones de la ley son diferentes en cuanto a las modalidades y a los plazos en que este aviso debe darse, hace falta, por tanto, una explicación concreta de cada caso.

Cuando el contrato de trabajo se ha celebrado a plazo fijo, cualquiera de las partes, el empleador o el trabajador, puede avisar a la otra su voluntad de terminarlo a la conclusión del plazo, con anticipación de treinta días por lo menos, de no haberse producido la notificación de este Desahucio, el contrato se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

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

¹⁷ Art. 184 del Código del Trabajo Legislación Ecuatoriana

El Desahucio en los contratos a tiempo indefinido, determina que el derecho del empleador de desahuciar a un trabajador, en los contratos a tiempo indefinido, estuvo durante varios años prohibido por las leyes y decretos que, al fijar salarios mínimos, establecían simultáneamente una estabilidad especial para los trabajadores comprendidos en este caso, a pesar de que el Código del Trabajo seguía manteniendo la institución del Desahucio. La última disposición respecto a tal estabilidad concluyó su vigencia el 31 de diciembre de 1991. Las reformas laborales de noviembre de 1991, que modifican la institución, han creado en este punto una situación un tanto ambigua. En efecto, no aparece en el texto legal ninguna disposición expresa que aclare de modo definitivo si se mantiene o no en estos contratos la posibilidad de darlos por terminado mediante Desahucio”¹⁸.

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

¹⁸ Chávez de Barrera Nelly, Dra., DERECHO LABORAL APLICADO, Universidad Central del Ecuador, Año 2005, Pág. 35.

equivalente al 25 % de la última remuneración mensual que haya percibido por cada uno de los años trabajados.

Debo de considerar, que el Desahucio es el aviso con el que una de las partes dentro de la relación laboral, hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo; en el caso de la duración de los contratos a plazo fijo no podrá exceder de dos años no renovables y su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, como ya se lo ha denotado anteriormente, y por parte del empleador y cuando lo realice el empleado se deberán notificar con por lo menos 15 días de anticipación. El Desahucio deberá tramitarse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector del Trabajo.

El Desahucio, al ser la voluntad de cualesquiera de las partes de dar por terminado el contrato de trabajo, este también tiene sus connotaciones económicas, es decir el empleador está en la obligación de que a la solicitud presentada, se le dé el trámite correspondiente, con la bonificación que le corresponde al trabajador, garantía que dentro de la relación laboral, está garantizada por el Código del Trabajo, y de aplicabilidad absoluta para con los trabajadores, en la que prevalece los derechos laborales.

4.2.2. ASPECTOS JURÍDICOS ADMINISTRATIVOS (MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES).

La finalización inesperada del contrato de trabajo en el Ecuador, se ha transformado en una mala práctica empresarial, lo que ha ocasionado un

crecimiento del desempleo y del sub-empleo en niveles incomparables, aunque el Gobierno manifieste lo contrario. Como concepto general, el Dr. Aníbal Guzmán Lara, habla sobre la terminación del contrato de trabajo expresando lo siguiente: “Por terminación contractual se da fin a aquello que constituye la esencia del contrato, realización de una obra, o prestación de servicios lícitos, remuneración y dependencia”.

La terminación del contrato no da término a todo derecho, porque precisamente tal terminación puede originar nuevos derechos, las palabras del Dr. Aníbal Guzmán, nos sirve como introducción para comentar sobre la terminación del contrato de trabajo o terminación de la relación laboral. En el Ecuador existen varias formas de dar por terminada la relación laboral, sea por renuncia voluntaria, despido intempestivo, desahucio, visto bueno; y el Código del Trabajo, determina cuales son las causas para que termine el contrato de trabajo.

El Desahucio, es un trámite eminentemente administrativo, que es de competencia de la Inspectoría del Trabajo, y este debe cumplir ciertos requisitos para su tramitación como lo es la notificación en la forma prevista en el Título VI Organización, Competencia y Procedimiento. Capítulo III De la Competencia y del Procedimiento, de la que se desprende que el Desahucio es un aviso, una prevención que la una parte hace a la otra, la que opera en los contratos a plazo fijo, notificación que debe hacerse con anticipación de por lo menos treinta días y quince días según corresponda para las dos partes.

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.

Art. 624.- Trámite de Desahucio.- El Desahucio al que se refiere el artículo 184 deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de la veinticuatro horas”¹⁹

De conformidad a esta normativa su procedimiento entonces será, que la solicitud de Desahucio debe contener lo siguiente:

Destinatario.- El Inspector o Subinspector del Trabajo o Juez de Trabajo donde no existen los primeros.

Compareciente.- Nombres y apellidos completos y más generales de Ley de la persona que comparece, con el señalamiento de que si lo hace por su propio derecho o a nombre o en representación de una persona jurídica; se mencionará también si comparece como trabajador o empleador.

Antecedentes.- Se indicará los antecedentes de la relación laboral; es decir, el tipo de contrato, remuneración, objeto, plazo del mismo, etc.

Fundamento legal.- Arts. 184, 185, 624 y otros del Código del Trabajo.

Petición concreta.- Que se notifique a la otra parte la voluntad de dar por terminado el contrato.

Si es el empleador el que desahucia expresará su voluntad de pagar la bonificación a la que se refiere el Art. 185 del Código del Trabajo; y si es

¹⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 147.

el trabajador, pedirá que se haga saber a su empleador la obligación de pagar la bonificación.

Seguro social.- Si es el empleador el que desahucia, indicará encontrarse al día en las obligaciones patronales para con el IESS, respecto del trabajador cuyo Desahucio se solicita y se adjuntará el respectivo certificado (sin dicho requisito no puede tramitar ningún pedido patronal).

Notificaciones.- Se indicará el domicilio en que se ha de notificar el Desahucio a la otra parte y, en el que recibirá notificaciones el solicitante.

Documentos que se adjuntan.- Contrato de Trabajo, nombramiento si lo hay, Certificado del Seguro Social.

Firmas.- Del compareciente y de su Abogado patrocinador²⁰.

4.2.3. OBLIGACIONES PATRONALES.

El Ecuador cuenta con un importante marco constitucional relacionado a los derechos laborales, de las obligaciones, derechos y garantías tanto a los empleadores como de los trabajadores en el país, estableciéndose la necesidad de que se aseguren dichos derechos y garantías en el trabajo a los obreros y trabajadores del país, especialmente contra la explotación económica; para ello los empleadores han de cumplir con la normativa obrera, que regula sus obligaciones laborales, como lo es mantener las mejores relaciones laborales, iniciando la actividad laboral con la parte contractual y todo cuanto ello conlleva, y que deberá hacérselo mediante

²⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007.g. 24.

un contrato de trabajo, estipulándose cada una de las obligaciones, derechos y garantías para ambas partes, es decir trabajador y empleador.

La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias, ha de considerarse aspectos relevantes y de importancia de la actividad laboral, como lo son el organizar, dirigir y administrar el trabajo en la empresa; dictar las órdenes e instrucciones necesarias para la ejecución de las labores; dictar el reglamento interno de trabajo; adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control de la labor de sus trabajadores, con respeto a la dignidad e intimidad de éstos; introducir modificaciones en las condiciones de trabajo, dentro de los límites que establece esta ley; entre otros de carácter general.

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

Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias.

Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38.

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.

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.

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 cien a quinientos sucres 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.

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.

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

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 Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.

Respetar las asociaciones de trabajadores.

Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que

ésta de 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.

Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.

Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

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.

Atender las reclamaciones de los trabajadores

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.

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.

Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.

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

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.

Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.

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.

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.

La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligado 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".

Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado.

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.

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 ejercita, 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.

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.

Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.

Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

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.

Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,
Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código”²¹.

La fuente de obligaciones del empleador se encuentra en lo fundamental vinculada por lo dispuesto en las disposiciones contenidas en la

²¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 14-18.

contratación sea esta individual o colectiva, en los reglamentos internos y en los acuerdos colectivos; a más de ello, las obligaciones implican a respetar la dignidad del trabajador, garantizar su seguridad e higiene, asignarle una tarea, evitar toda discriminación y actuar de buena fe.

4.2.4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Art. 45.- **Obligaciones del trabajador.**- Son obligaciones del trabajador: Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

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

Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun 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.

Observar buena conducta durante el trabajo.

Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal

Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.

Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que el tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.

Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

Las demás establecidas en este Código”²².

Además, es necesario recordar que el Trámite de Desahucio, no se lo realiza en contratos que no gozan de estabilidad como son los Contrato a Temporada, a Destajo, Maquila, Eventual, a Prueba, Tiempo Parcial, de Aprendizaje, etc.; una de las formas ilegales de provocar el Desahucio, lo es por Despido Intempestivo, es decir cuando el empleador de forma unilateral da por terminado el contrato de trabajo (sin previo aviso); o por Abandono Intempestivo, esto se refiere a que cuando el trabajador sin causa legal alguna se va voluntariamente sin previo aviso y no regresa a la empresa, terminando así la relación laboral.

²² CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 20.

4.2.5. Del aviso de dar por terminado el contrato.

La legislación laboral define expresamente la relación de trabajo, manifiesta en la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona presta sus servicios lícitos y personales a otra u otras; lo que genera derechos es la prestación de servicios y éste se considera uno de los elementos integrantes de la relación laboral.

El Código del Trabajo establece que una de las obligaciones del trabajador es la de obedecer las instrucciones que reciba del empleador o patrono, o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores; pero está garantizado por la normativa legal en cuanto a que prevalezcas sus derechos como trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo; ante ello no debemos estar ajenos a que dentro de esas relaciones laborales, existen discrepancias y divergencias tanto de los empleadores como de los trabajadores, que se traducen en problemas de orden laboral, que en la mayoría de los casos se convierten en problemas jurídicos, al instaurarse juicios laborales han resultado con sentencias favorables a las personas trabajadoras cuando los litigantes hacen uso de estas presunciones.

Sin embargo, existen acciones de tipo administrativo, en que se pueden resolver los problemas de índole laboral, como lo es la competencia en materia laboral de las Inspectorías del Trabajo, que a pesar de estar limitadas en sus disposiciones, en la capacidad de operar en forma

acertada tanto para el trabajador, como para el empleador, es común entonces que el patrono, con tal que no le opere ésta presunción, dilata innecesariamente los procesos o le ofrece al trabajador arreglos que no son equitativos en unos casos, y en otros demasiado aceptables.

En nuestro país, como lo es conocido, el contrato individual de trabajo termina por algunas causas, en el caso que nos compete analizar, también termina por voluntad del empleador o del trabajador, mediante la petición de solicitud por Desahucio, que es el trámite por el cual el Inspector del Trabajo, conoce y tramita dicha petición; que por el consentimiento de una de las partes la acepta de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Uno de los procedimientos importantes para que tenga validez jurídica es la de notificar a la otra parte con la manifestación voluntaria de dar por terminada la relación laboral, que en el Trámite de Desahucio, es el aviso con el que una de las partes dentro de la relación laboral, hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo; en el caso de la duración de los contratos a plazo fijo no podrá exceder de dos años no renovables y su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, como ya se lo ha denotado anteriormente, y por parte del empleador y cuando lo realice el empleado se deberán notificar con por lo menos 15 días de anticipación. El Desahucio deberá tramitarse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector del Trabajo.

4.3. MARCO JURIDICO.

4.3.1. EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

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

Art- 34 El derecho a la seguridad social es de todas las personas, y será deber y necesidades individuales y colectivas

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

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

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

pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

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

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las

de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de

recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.

Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores

ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley²³.

Es de importancia que, debe prevalecer dentro del ámbito social, respecto de las relaciones obrero-patronales, son los principios, derechos y garantías relativos al trabajo, consagrados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en Acuerdos y Convenios Internacionales suscritos por el Ecuador, por una parte; y por otra, la legislación obrera contenida en el Código del Trabajo, ampliando la práctica derechos y

²³ Constitución de la República del Ecuador, Referéndum 2008.

garantías laborales, por lo cual en todos los casos laborales ha sido declarada constitucional; pues el trabajo es un bien que debe ser distribuido de mejor manera, y agilizar la contratación dentro de la sociedad ecuatoriana, ya que es menester el que se respete la tutela y continuidad de las relaciones laborales, en la generación de empleo, tornándose más competitiva la producción nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada.

En la actual Constitución en vigencia se plantea la competencia exclusiva del Estado respecto de las relaciones obrero-patronales, viabilizando la normativa contenida en el Código del Trabajo, al reconocer el acceso al sistema laboral en igualdad de condiciones para con todos los trabajadores en el país, lo cual define el rol gubernamental en la situación actual, donde los trabajadores son el eje central de la economía del país, y que era tiempo de considerar tanto su importancia laboral como personal, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección de las relaciones laborales, en el respeto de los contratos tanto individuales como colectivos.

4.3.2. DE LAS BONIFICACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR.

Hay una gran discusión acerca de la necesidad y conveniencia de armonizar políticas y esquemas sociales, respecto de las relaciones laborales, en la adopción de determinados estándares laborales, de

conformidad a las condiciones laborales, y llegar a un consenso sobre la necesidad de armonizar la legislación laboral, que involucre la intangibilidad de los derechos de los trabajadores en cuanto a sus derechos económicos, es decir: a sus sueldos, salarios, remuneraciones, compensaciones salariales, como de los beneficios en cuanto a las bonificaciones laborales de conformidad a la normativa jurídica.

El contrato de trabajo al ser un acuerdo entre un empleador y un trabajador, o un número de trabajadores, cuando este es colectivo, cuyo contenido, por el acuerdo entre el empleador y los trabajadores de forma individual, concede numerosas garantías, en general, tanto la Constitución como las leyes laborales tienden a proteger la mayoría de los derechos del trabajador, tanto aquellos garantizados por la legislación como los adquiridos mediante el contrato de trabajo, tales como la duración mínima del empleo, en base al contrato; un salario mínimo que varía de acuerdo con la profesión; los derechos de la mujer y del menor; y, la máxima y mínima cantidad de horas trabajadas.

En los casos en que el empleador desee despedir a un empleado, en circunstancias que no sean la terminación del empleo como resultado de la expiración del contrato de servicio determinado o el resultado del término de un período determinado, el empleador debe pagar una indemnización que será determinada sobre la base del salario del trabajador y del tiempo que ha trabajado. Si el empleador tuviera una causa justa para el despido, tales como ausencias excesivas, retrasos, insubordinación, robo o desempeño pobre, el empleado recibe una

licencia de treinta días mientras un investigador laboral evalúa las quejas del patrono.

El salario de ese mes es retenido en depósito por el investigador; será pagado al trabajador si la investigación encuentra sin sustento las quejas del empleador y el empleado regresa a su trabajo; por lo contrario, el dinero es devuelto al empleador si la investigación aprueba el despido del empleado.

El salario mínimo básico unificado establecido por el Gobierno, ha de ser considerado como fundamental para la existencia de la relación laboral, de la obligación de los empleadores de cumplir con este derecho adquirido por los trabajadores por su trabajo lícito de acuerdo a sus funciones y labores; además existe un acuerdo común entre las partes para que ese salario básico unificado pueda exceder y que debe proveer los siguientes ingresos complementarios al salario de cualquier empleado a tiempo completo, entre los beneficios remunerativos, tenemos los siguientes:

1. Decimotercer sueldo, equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador en un año;
2. Decimocuarto sueldo, equivalente a dos salarios mínimos vitales generales;
3. Bonificación por vacaciones;
4. Derecho a las utilidades de la empresa;
5. Fondos de Reserva”²⁴.

²⁴ Vásquez López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 33.

Para que sea viable las bonificaciones por Desahucio, de conformidad al Código del Trabajo, según el Art. 185, que dispone:

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”²⁵.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del Desahucio solicitado por el trabajador, el Inspector del 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.

²⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, 2007, Pág. 52.

4.4. LEGISLACION COMPARADA.

4.4.1. El desahucio en la legislación comparada.

El trabajo se ha constituido como la principal herramienta de desarrollo y evolución de la sociedad, que permite la expresión máxima del ser humano y la ganancia del sustento diario, garantizando así la prosperidad individual y colectiva es incuestionable que mediante la actividad laboral el hombre interactúa con la sociedad del Estado donde ejecuta sus actividades generando historia y modificando el mismo, el trabajo como un derecho y deber social se encuentra amparado por disposiciones normativas y convenios de carácter internacional, exigiéndose el cumplimiento en los diferentes países, cada uno de estos al igual que en los países Europeos, Asiáticos y de América Latina, tienen su propia legislación, consecuentemente tomaré para nuestro estudio las legislaciones de Venezuela y Chile. Así como en nuestro país.- En un Estado constitucional de derechos y justicia, donde el trabajo es un derecho y un deber social, orientado a garantizar a las personas el pleno respeto de su dignidad, vida decorosa, remuneración, retribución justa, como el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido y aceptado, si constitucionalmente tiene estas categorías muy particulares tiene que obrarse con absoluta transparencia justicia y equidad.

En cuanto a los derechos constitucionales de los trabajadores en el Ecuador, me parece oportuno señalar que el Derecho Constitucional se

erige como la base jurídica indispensable del Estado, y es precisamente en ese ámbito donde se establecen las pautas fundamentales sobre las cuales se desarrolla la vida de una sociedad, y se señalan los lineamientos principales para la regulación de las relaciones entre el Estado y sus ciudadanos. Entre otras funciones, corresponde al derecho constitucional, el reconocimiento básico de los derechos ciudadanos y la determinación de las vías para ejercerlos y tutelarlos. Es así como se señala los derechos esenciales de los trabajadores, y algunas reglas principales en torno a los principios y garantías laborales que debe proteger la legislación secundaria creada para asegurar estos derechos.

En nuestra Constitución de la República del Ecuador en la Sección octava Trabajo y seguridad social y en el Art. 33 dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

4.4.2. VENEZUELA.

En su disposición normativa en Venezuela, hace alusión a la competencia a la autoridad administrativa, de aplicar los preceptos legales y constitucionales, con el fin de dar aviso a los obreros.

“El artículo 29, establece que: Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje deberá operar el desahucio como norma suprema consagrada en el marco jurídico del Estado Venezolano.
2. Las solicitudes de desahucio, que hagan los empleadores no rompe la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral.
3. Las solicitudes de desahucio presentada por los trabajadores o (as) trae consigo beneficios del derecho social del trabajo consagrados como derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y,
4. Las peticiones de desahucio de carácter administrativo son facultades exclusivas de las personas administrativas así reza el orden jurídico del derecho laboral venezolano.

En ninguna modalidad de tipo de contrato indefinidos se podrá desahuciar a los trabajadores se estará a la norma del Estado Venezolano. Caso podrá establecerse o convenirse un domicilio que excluya a los señalados anteriormente. Artículo 187. Cuando el patrono desahuciare a uno o más trabajadores deberá participar a la autoridad administrativa, notificándole de acuerdo a la ley”²⁶.

²⁶ www.gogle.com.ec.Legislación Laboral de Venezuela

4.4.3. CHILE.

De conformidad a los principios jurídicos de Chile existentes aspectos muy puntuales propios de este país, los artículos del 46 al 52 establece “la rescisión de las relaciones de trabajo en cualquier tiempo por causa justificada, 47º Engañarlo, el trabajador o sindicato que lo propuso o recomendó certificados falsos o referencias que atribuyan al trabajador. Capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Arts. (53 al 55), establece las causas de terminación de relación laboral, Son causas de terminación de la relación de trabajo por desahucio.

- a.** En cualquier tiempo procederá el desahucio ejecutado por el trabajador,
- b.** Por desahucio del trabajador como del empleador.

Solo en nuestro país en el derecho laboral encontramos la locución el desahucio aplicado a la forma legal de dar por terminado un contrato individual de trabajo por causas establecidas en la ley.

Terminación del contrato a plazo fijo, observando el término”²⁷.

En estas disposiciones normativas de desahucio, cumplen con las causales justificadas con la institución jurídica del desahucio.

²⁷ www.gogle.com.ec.Legislación Laboral de Chile

5. MATERIALES Y METODOS.

5.1. MATERIALES.

Para la realización de la presente Tesis, me he servido de los distintos materiales, métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, y permiten descubrir, sistematizar, enseñar y ampliar nuevos conocimientos.

5.1.1. Técnica de la Observación.- Que permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación.

5.1.2. Técnica de la Encuesta.- Con ella se diseñó el formulario de preguntas, que luego se aplicó a treinta personas, entre ellos trabajadores de instituciones públicas y privadas y abogados en libre ejercicio profesional, mismas que me proporcionaron información precisa de la problemática como objeto de estudio.

5.1.3. Técnica de la Entrevista.- A la cual se la desarrolló de una manera directa con cinco profesionales como Abogados en libre ejercicio profesional, para obtener información sobre aspectos importantes del sistema de la Tramitación del Desahucio, respecto

de la indemnización a los trabajadores, en cuanto a monto que se paga por dicho trámite a favor de la clase trabajadora del país, y su incidencia en la economía individual y familiar del trabajador.

5.2. MÉTODOS.

5.2.1. El Método Científico; es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, en el contacto directo con la realidad objetiva y real, es por ello que en el presente trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, y otros.

5.2.2. El Método Inductivo y Deductivo; me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general; y segundo, partiendo de lo general para lo particular y singular del problema.

5.2.3. El Método Analítico; me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, así analizar sus efectos para concretar las falencias existentes.

6. RESULTADOS.

6.1. PRESENTACIÓN, INTERPRETACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

6.1.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

La siguiente encuesta fu diseñada tomando en consideración la problemática, los objetivos y la hipótesis planteada en nuestra investigación.

1.- ¿Cree Usted, que las relaciones laborales en el ecuador están garantizadas de conformidad al Código del Trabajo, y demás leyes vigentes?

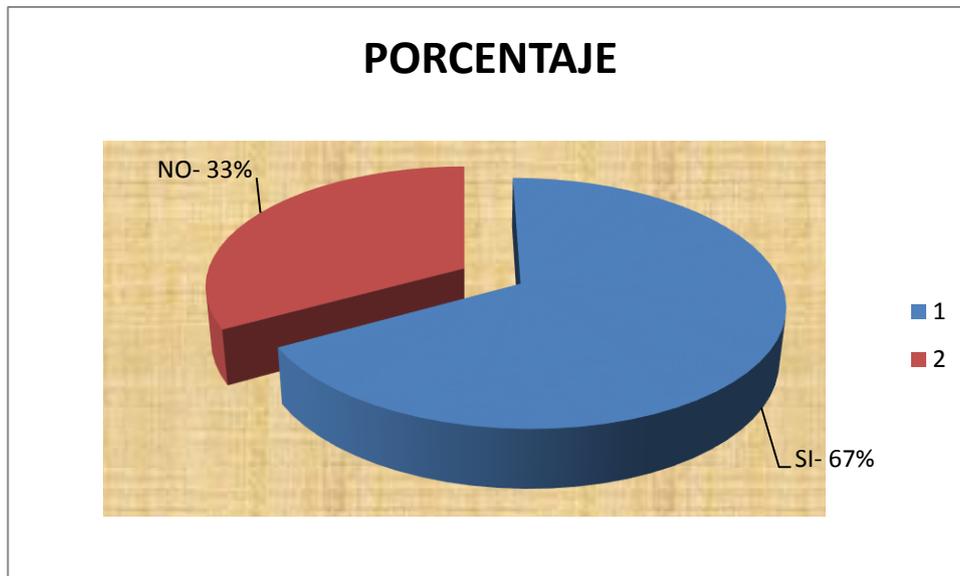
CUADRO Nº 1

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	20	67
2	NO	10	33
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio y Trabajadores de diferentes instituciones Públicas y Privadas

AUTOR: MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

GRÁFICO Nº 1



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la primera interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 20 de ellos responden que se cumplen con las garantías contenidas en el Código del Trabajo, lo que representa el 67%, y 10 de ellos responden que no se cumplen en la forma que debería, respecto de la estabilidad laboral, lo que representa el 33%, del total de la encuesta.

ANÁLISIS:

Analizando los resultados de esta pregunta aplicada a trabajadores de diferentes instituciones públicas y privadas y a abogados en libre ejercicio profesional, podemos darnos cuenta que la mayoría nos manifiesta que si se garantizan los derechos laborales de conformidad al Código del Trabajo, mientras que una minoría nos manifiesta que no los derechos laborales no están garantizados en su totalidad por el código del trabajo.

2. ¿Considera Usted, que los trabajadores ecuatorianos cuentan con estabilidad laboral necesaria, conforme lo manda la Constitución de la República?

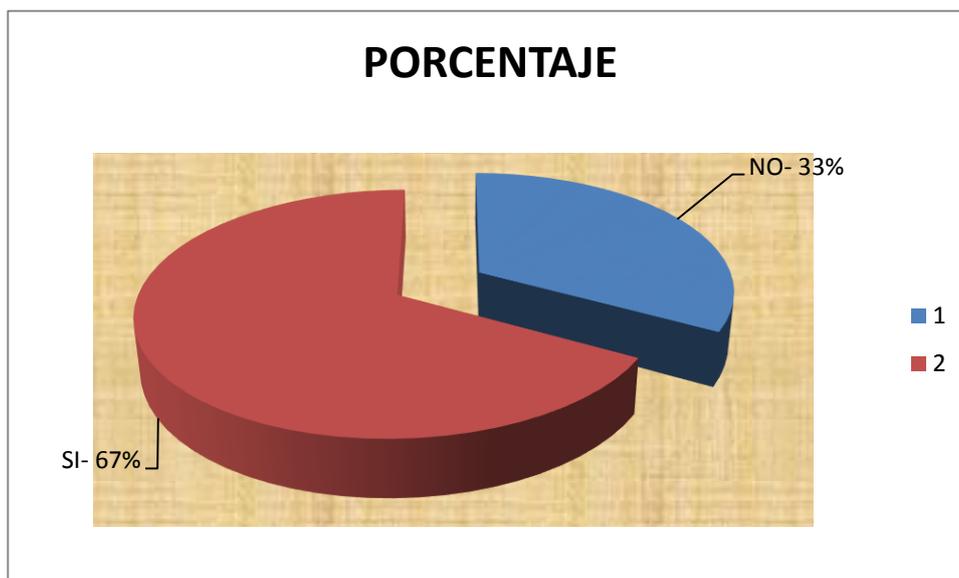
CUADRO Nº 2.

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	10	33
2	NO	20	67
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional y Trabajadores de diferentes Instituciones Públicas y Privadas

AUTOR: MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

GRÁFICO Nº 2



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la segunda pregunta, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 20 de ellos responden que no existen garantías de estabilidad laboral para con los trabajadores, lo que representa el 67%, mientras que una minoría, esto es 10 de los encuestados que representa

el 33% responden que los preceptos legales si garantizan estabilidad a los trabajadores.

ANÁLISIS:

Analizando los resultados de esta pregunta aplicada a trabajadores de diferentes instituciones públicas y privadas y a abogados en libre ejercicio profesional, podemos darnos cuenta que la mayoría nos manifiesta que los trabajadores ecuatorianos no cuenta con la estabilidad laboral necesaria, mientras que una minoría nos manifiesta que si cuentan con estabilidad laboral

3.- ¿Considera Usted, que en muchos casos, los trabajadores por diferentes causas en las relaciones de trabajo, terminan las mismas, y se acogen a la figura del Desahucio?

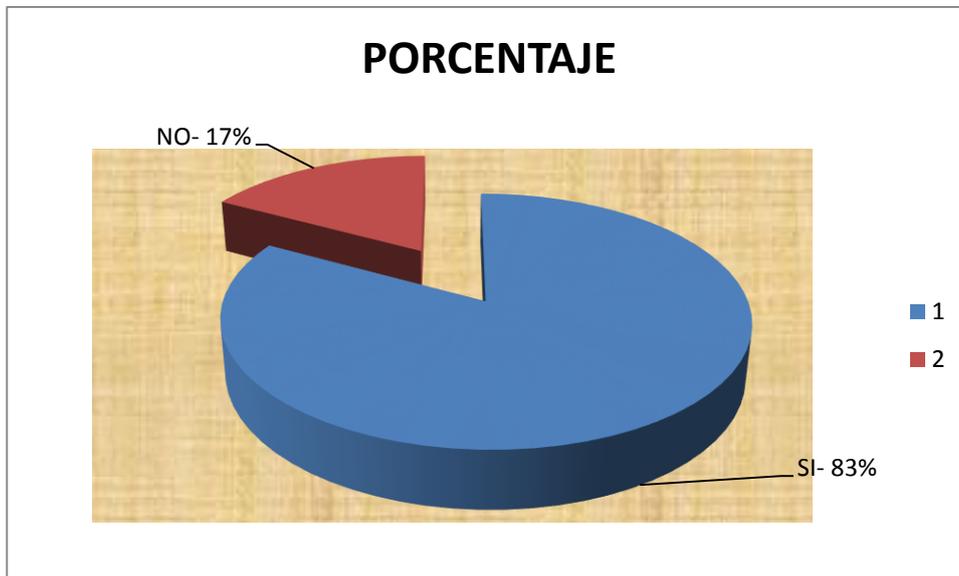
CUADRO N° 3

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

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional y Trabajadores de diferentes Instituciones Públicas y Privadas

AUTOR: MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

GRÁFICO Nº 3.



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tercera interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 25 de ellos responden que existe en la normativa legal ecuatoriana un Trámite de Desahucio, garantizándose su bonificación pecuniaria, para dar por terminadas las relaciones laborales, lo que corresponde al 83%, mientras que una minoría, esto es 5 de los encuestados responden que no, lo que corresponde al 17%. De los encuestados.

ANÁLISIS:

Analizando los resultados de esta pregunta aplicada a trabajadores de diferentes instituciones públicas y privadas y a abogados en libre ejercicio profesional, podemos darnos cuenta que la mayoría nos manifiesta que los trabajadores ecuatorianos por diferentes causas en las relaciones de

trabajo terminan las mismas, y se acogen a la figura del Desahucio, mientras que una minoría nos manifiesta que no se acogen a esta figura para dar por terminada su relación laboral.

4.- ¿Considera Usted, que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización, es justa y coherente con la situación socio-económica que vive nuestro país?

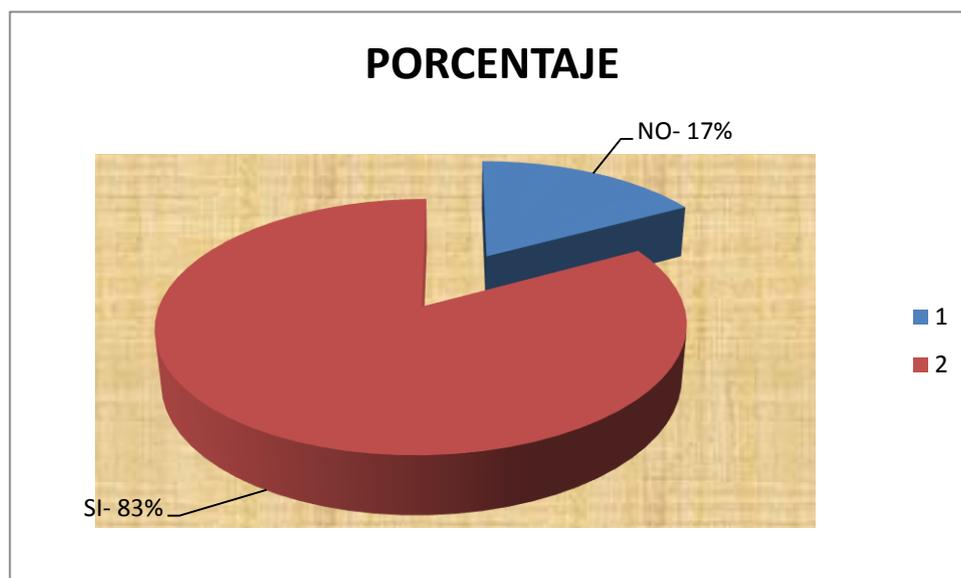
CUADRO Nº 4

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

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional y Trabajadores de diferentes Instituciones Públicas y Privadas

AUTOR: MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

GRÁFICO Nº 4



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la cuarta interrogante, puedo manifestar que de los 30 encuestados, 25 de ellos responden que la indemnización por bonificación por el Trámite de Desahucio, es injusta e incoherente para los trabajadores, lo que representa el 83%, y 5 de ellos responden que dicha indemnización se ajusta a las necesidades de los trabajadores, representando el 17%, del total de los encuestados en esta pregunta.

ANÁLISIS:

Analizando los resultados de esta pregunta aplicada a trabajadores de diferentes instituciones públicas y privadas y a abogados en libre ejercicio profesional, podemos darnos cuenta que la mayoría nos manifiesta que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización, no es justa ni coherente con la situación socio-económica que vive nuestro país, mientras que una minoría nos manifiesta que si es justa y coherente con la situación socio-económica en que vivimos.

5.- ¿Cree Usted, que es justo que la bonificación por Desahucio en el Ecuador, sea del 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio del trabajador?

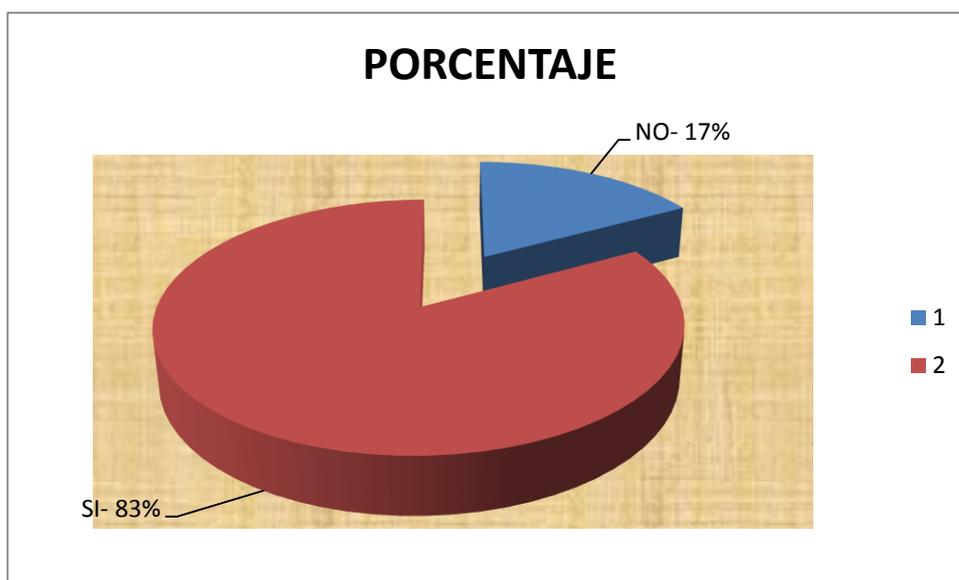
CUADRO Nº 5.

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

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional y Trabajadores de diferentes Instituciones públicas y privadas

AUTOR: MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

GRÁFICO Nº 5



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a esta pregunta, de los 30 encuestados, 25 responden que el 25% equivalente a la última remuneración del trabajador como indemnización por Desahucio es injusta y atenta contra la clase

trabajadora del país, lo que representa el 83%; 5 responden que debe considerarse el menor porcentaje que representa el 17% nos manifiesta que no es justo y que se atenta contra la estabilidad del trabajador.

ANÁLISIS:

Analizando los resultados de esta pregunta aplicada a trabajadores de diferentes instituciones públicas y privadas y a abogados en libre ejercicio profesional, podemos darnos cuenta que la mayoría nos manifiesta que el 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio del trabajador es una medida atentatoria contra los derechos de los trabajadores, mientras que una minoría nos manifiesta que están de acuerdo con esa cantidad

6.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 185 del Código del Trabajo, respecto de la bonificación por cada año de servicio que debe recibir el trabajador cuando este se acoge al trámite por Desahucio?

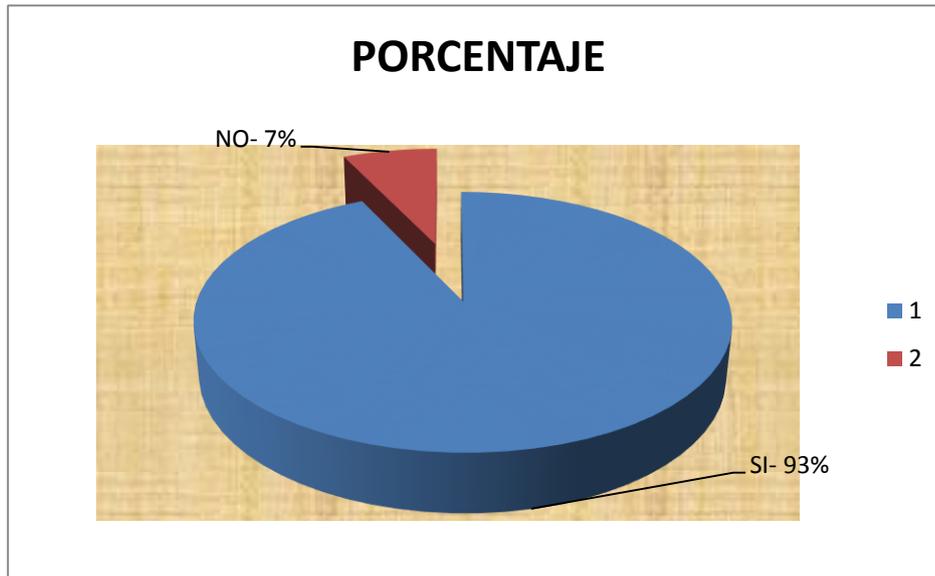
CUADRO Nº 6

ITEM	VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	28	93
2	NO	2	7
	TOTAL	30	100%

FUENTE: Abogados en Libre Ejercicio Profesional y Trabajadores de diferentes Instituciones públicas y privadas

AUTOR: MAURO NAPOLEON GAVILANES ORTEGA

GRÁFICO N° 6.



INTERPRETACIÓN:

De las 30 personas encuestadas, 28 personas que representa el 93% manifiestan que se debe reformar el artículo 185 del código de trabajo respecto de la bonificación por cada año de servicio que debe recibir el trabajador cuando este se acoge al trámite por Desahucio, mientras que 2 personas que representa el 7% manifiestan que no es necesario la reforma de dicho artículo.

ANÁLISIS:

Analizando la sexta pregunta, nos podemos dar cuenta que la mayoría de los encuestados responden que es necesario reformar el Código del Trabajo, respecto de la bonificación por cada año de servicio que debe recibir el trabajador cuando este se acoge al trámite por Desahucio, mientras en un menor porcentaje manifiestan que no es necesario hacerlo.

6.1.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.

Considero de mucha importancia aplicar la técnica de la entrevista, la misma que me permitirá recolectar información de personas especializadas en la rama del derecho y personas vinculadas al problema que investigo, y con alguna experiencia en la identificación del problema. Para mejor ilustración de los lectores de esta investigación, presento las respuestas íntegras a las preguntas realizadas por cada uno de los entrevistados.

1.- ¿Considera Usted, que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización, es justa y coherente con la situación socio-económica de la clase obrera ecuatoriana?

ANÁLISIS:

Los entrevistados consideran que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, en cuanto a la indemnización que reciben los trabajadores, es objeto de revisión dada la situación económica de los trabajadores como de lo social, por lo que resulta injusta e incoherente, pues la relación contractual mantenida entre los empleadores y trabajadores, en que el trabajador es quien ha entregado su tiempo, esfuerzo y dedicación a sus labores a ellos encomendados, por lo que la normativa legal tiene que revisarse, en relación a su cuantía, valor que traducido en un valor cuantitativo, resulta irrisorio el mismo, tomando en

consideración que debe garantizarse los derechos y garantías de la clase obrera ecuatoriana, favoreciendo a la clase trabajadora en el país.

2.- ¿Considera Usted, justo que la indemnización por Desahucio en el Ecuador, respecto del 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año de los años de servicio prestados, es equitativa y justa de conformidad a la economía social, y en especial del trabajador?

ANÁLISIS:

Los entrevistados, manifiestan que la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo entre empleadores y trabajadores, por el Trámite del Desahucio, en cuanto a la indemnización al trabajador, que le corresponde el 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año laborado para su empleador, es injusta en cuando a satisfacer las necesidades de los trabajadores en el país, por su labor realizada, y el esfuerzo entregado en su trabajo, tomando en cuenta que dicha voluntad sea de cualesquiera de las partes, y más del trabajador queda en el desempleo momentáneo o temporal, y que dicha bonificación por Desahucio ha de estar en concurrencia a la situación económica y social del trabajador y el de su familia, por lo tanto al ser injusta, debe considerarse el revisar la misma, para reforzar dicho porcentaje, y ser consecuente con los trabajadores, quienes son los que han entregado su esfuerzo tanto físico como intelectual para con los empleadores.

3.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 185 del Código del Trabajo, respecto del cálculo para la indemnización por el Trámite de Desahucio?.

ANÁLISIS:

Los entrevistados, responden que la intención a favor de la clase obrera es que se revise el Código del Trabajo, en cuanto al Trámite de Desahucio, en relación a la cuantía de la indemnización por bonificación por este trámite, porcentaje del 25% que resulta irrisorio, bajo, injusto e inequitativo, si tomamos en cuenta que la clase trabajadora goza de los derechos y garantías laborales, por lo tanto su consecuencia jurídica y lógica es que se reforme dicha normativa legal en cuanto el porcentaje del cálculo de la indemnización por Desahucio, en un porcentaje más alto, o que se considere un salario básico unificado como base para dicha indemnización, de esta manera estaríamos construyendo nuevos espacios de consenso, con más compromiso, participación social e inclusión de normas coherentes y reales; en especial con la clase trabajadora del país, por lo tanto es criterio de los entrevistados como del mío, que debe reformarse el Código del Trabajo en relación a la Indemnización por Desahucio.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos.

Al iniciar la presente investigación he propuesto como objetivos un general y tres específicos. Los objetivos propuestos se han verificado y demostrado en toda la investigación, así tenemos, respecto del objeto en general que a continuación detallo:

7.2. Objetivo General

Realizar un estudio jurídico y doctrinario, del procedimiento oral en materia laboral.

Este objetivo propuesto, una vez desarrollado el marco teórico y los resultados tanto de las encuestas como de las entrevistas, el aporte de las mismas, se ha considerado que en el Ecuador, las relaciones laborales son de orden circunstancial, es decir: que por la existencia de un contrato individual o colectivo, el trabajador tiene que estar sumiso a su empleador, en esta perspectiva el trabajador ha de atender las necesidades y requerimientos de su patrono, que en términos de dependencia está correcta apreciación, pero hay que considerar que los derechos y garantías de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, en cuanto a que esta relación puede darse por terminado de conformidad a la normativa legal que prevé el Desahucio en el Ecuador, como la voluntad de dar por terminadas las relaciones laborales por cualquiera de las partes.

7.3. Objetivos Específicos

Respecto de los objetivos específicos establecidos en mi proyecto de investigación, en forma diáfana y que textualmente indico:

1.- Análisis de los casos en los que no se usó el procedimiento oral

Este objetivo fue planteado para conocer más de cerca en lo que tiene que ver a la bonificación que en la actualidad es del veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual de un trabajador, en este sentido creo que se debe reformar este artículo y la bonificación por desahucio debe ser por lo menos el equivalente a dos remuneraciones mensuales del trabajador por año de servicio, de ahí que en la mayoría de los casos las indemnizaciones por el Trámite de Desahucio se cumplen de conformidad a la normativa, pero los inconvenientes que trae consigo al momento de realizar el pago que le corresponde al trabajador por la relación laboral mantenida con su empleador, y que tiene derecho a esa bonificación; así como determinar si esa cantidad que recibe el trabajador es justa y satisfactoria, dada las labores y funciones asignadas al mismo, también si compensa dicha indemnización para satisfacer sus necesidades.

2.- Demostrar las consecuencias negativas que se generan cuando no se aplica el procedimiento oral.

Nos planteamos este objetivo con miras al futuro del trabajador que da por terminada su relación laboral por desahucio, ya que si nos ponemos a

analizar detenidamente quienes dan por terminada su relación laboral por este motivo, nos vamos a encontrar que casi la mayoría son personas que padecen enfermedades catastróficas, de ahí que todas las estrategias que se puedan canalizar con miras a garantizar el buen vivir de estas personas será una tarea ardua tanto del estado como de la sociedad en general.

3.- Proponer un proyecto de reforma jurídica al Código de Trabajo tendiente a la obligación de la aplicabilidad del procedimiento oral.

Este objetivo fue planteado con miras a llenar los vacíos legales existentes en el código de trabajo específicamente en el art. 185 que es la discusión de nuestra investigación, de ahí que plantearemos nuestra propuesta jurídica reformativa al artículo en mención.

7.4. Contrastación de hipótesis.

La hipótesis formulada como una conjetura antes de investigarla estuvo planteada de la siguiente manera:

La falta de práctica del procedimiento oral en los juicios de materia laboral perjudica al trabajador ecuatoriano.

Así como los objetivos fueron alcanzados de la misma forma, se contrastó nuestro supuesto, con los resultados de la investigación de campo debidamente sustentables y fundamentados con los contenidos teóricos

jurídicos detalladamente expuestos en los distintos capítulos de los que se compone la presente investigación.

7.5. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma al código de trabajo.

En el presente trabajo de investigación jurídica, al realizar el estudio y análisis de los aspectos inherentes a las relaciones obrero patronales, en relación a los trabajadores y su desempeño en sus funciones para con sus empleadores, en las asignaciones a ellos encomendadas, como de su jornada de trabajo, su remuneración, vacaciones, fondos de reserva, aportes al IESS, el pago de horas suplementarias y extraordinarias, entre otros beneficios y garantías, considero que todo contrato debe cumplir con las exigencias y requisitos establecidos en las leyes, principios, reglamentos, acuerdos, decretos, etc., así como de los Convenios y Tratados Internacionales, en que se respeten y garanticen los derechos de los trabajadores en nuestro país, nos vemos comprometidos a ayudar a solucionar los conflictos que en materia contractual se evidencian en el país.

Toda terminación de la relación laboral produce como consecuencia común la de poner fin a la relación de trabajo, de manera que el trabajador extingue su vínculo con su patrono o empleador; de las razones, se advierte obligaciones derivadas de la relación de trabajo, por

la prestación del servicio y pagar indemnizaciones, el cual ha de mantener el vínculo jurídico que une a las partes; y que en el Derecho Laboral, ha de tomarse en consideración la tutela al trabajador, en situaciones de terminación de las relaciones laborales, por lo tanto la protección al trabajador alcanza sus mayores niveles.

El Trámite del Desahucio, al ser la voluntad de cualquiera de las partes en dar por terminadas las relaciones laborales, es loable de parte de las autoridades, como del Estado, y en forma directa de los empleadores en reconocer la valía del desempeño y labor efectuada por los trabajadores, y reconocerlos en forma pecuniaria, que revele y se evidencie la flexibilidad laboral, al indemnizar en forma coherente y justa al trabajador, por ello, debe reconocerse dicha labor, y enmendar la norma jurídica que garantice que el pago por la bonificación por el Trámite de Desahucio sea acorde al esfuerzo y entrega física e intelectual de los trabajadores; considerándose el reformarse dicha normativa, como lo es el Art. 185, en una indemnización digna y justa para el trabajador en nuestro país.

Además considero que las reformas laborales que se introduzcan mediante reformas en nuestros cuerpos legales, garanticen los derechos de los trabajadores, que contribuyan a una justa y equitativa relación entre empleadores y trabajadores, más cuando son éstos lo que han llevado al surgimiento de la economía tanto de las empresas, industrias, comercio, el Estado al desarrollo de la nación, es justo que dichos principios y preceptos legales se cumplen a favor de la clase trabajadora, en cuanto a

priorizar normas claras y traducibles para efectos de que las relaciones laborales se mantengan en el liderazgo social en nuestro país.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo al estudio bibliográfico y los resultados obtenidos de la investigación de campo en el transcurso del presente trabajo investigativo se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

1.- A lo largo de la historia los derechos de los trabajadores han sido vulnerados constantemente por los empleadores, tomando en cuenta que la fuerza laboral se constituye en el motor de la economía y el desarrollo nacional.

2.- La Constitución de la república en el Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Pero lamentablemente esto se queda solo en la teoría, porque en la práctica vemos todos los días como el mismo estado viola los derechos de los trabajadores de nuestro país.

3.- El Art. 185 del Código del Trabajo es atentatorio contra la estabilidad emocional, psicológica y económica de los trabajadores, en el caso de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador.

9. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones expuestas se plantea las siguientes recomendaciones:

1.- El Gobierno Nacional a través de sus carteras de estado, cree políticas que vayan encaminadas a garantizar plenamente los derechos de los trabajadores de nuestro país.

2.- El debemos proponer modificaciones a las leyes laborales vigentes, para que se apruebe un sistema normativo acorde a las necesidades de los trabajadores, con un proceso justo y equitativo, en los que se apliquen los preceptos, principios y normas, para que prevalezca un debido proceso acorde a la clase obrera y no quede en la indefensión.

2.- Que todos trabajadores en el Ecuador, exijan sus derechos a las autoridades correspondientes, sean estas administrativas o judiciales, en especial en los Juzgados de Trabajo, para que no existan arbitrariedades, en relación a seguir un proceso justo que se enmarque en el principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

3.- De manera urgente se debe realizar reformas al código de trabajo, en lo relacionado a las indemnizaciones por terminación laboral, las mismas que vayan encaminadas a garantizar la estabilidad económica y social de todos los trabajadores ecuatorianos.

9.1 PROPUESTA JURÍDICA.

PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO.

Que: Es deber fundamental e ineludible del Estado, la construcción de un ordenamiento jurídico que satisfaga las crecientes expectativas sociales y que confiera seguridad jurídica a los bienes y a las personas.

Que: La Constitución de la República del Ecuador nos dice, Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Qué: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Art. 325. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que: Es deber fundamental del estado elaborar y ejecutar políticas para fortalecer los derechos de los trabajadores, así como de todos los ecuatorianos

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120, ordinal 6 de la Constitución de la República del Ecuador expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

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.

REFORMESE:

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 dos remuneraciones del equivalente a la última remuneración mensual percibida por el trabajador, por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Artículo Final.- La presente ley reformativa entrara en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial, dada en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, en la ciudad Metropolitana de Quito, a los..... días del mes de..... de 2014.

PRESIDENTA

SECRETARIO

ASAMBLEA NACIONAL

ASAMBLEA NACIONAL

10. BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Legislación codificada. Actualización septiembre 2008 Quito-Ecuador

CODIGO DE TRABAJO. Actualizado Junio 2011

DICCIONARIOB ELEMENTAL JURIDICO. Cabanellas Guillermo. Argentina. 2004

ARENDT, H. La condición humana. Editorial Paidós, Barcelona, 1993.

ARISTOTELES. Política. Editorial Gredos, Madrid, 1988.

DUMONT, L. Homo aequalis. Editorial Taurus. Madrid, 1982.

LAFARGUE, P. El derecho a la pereza. Editorial Fundamentos, Madrid, 1973.

LOCKE, J. Segundo tratado del Gobierno Civil. Alianza Editorial, Madrid, 1990.

MYRDAL, G. El elemento político en el desarrollo de la teoría económica. Editorial Gredos, Madrid, 1967.

NAREDO, M. Configuración y crisis del mito del trabajo. ¿Qué crisis? Ritos y transformaciones del sociedad del trabajo. Editorial Gakoa, Donosti, 1997.

PEREZ DE LEDESMA, M. Revista Transición, Nº 10-11, julio, agosto de 1979, Madrid.

RUBEN SANABRIA. Ética. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

11. ANEXO

Anexo 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

Como estudiante universitario, estoy realizando un trabajo investigativo para el proyecto de tesis previo a la obtención del Título de Abogado

Razón por la cual solicito se digne en colaborar con la información requerida en la presente encuesta y así determinar los diferentes problemas existentes en nuestra legislación ecuatoriana.

1.- ¿Cree Usted, que las relaciones laborales en el Ecuador están garantizadas de conformidad al Código del Trabajo, y demás leyes vigentes?

SI () NO ()

2. ¿Considera Usted, que los trabajadores ecuatorianos cuentan con estabilidad laboral necesaria, conforme lo manda la Constitución de la República?

SI () NO ()

3.- ¿Considera Usted, que en muchos casos, los trabajadores por diferentes causas en las relaciones de trabajo, terminan las mismas, y se acogen a la figura del Desahucio?

SI () NO ()

4.- **¿Considera Usted, que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización, es justa y coherente con la situación socio-económica que vive nuestro país?**

SI () NO ()

5.- **¿Cree Usted, que es justo que la bonificación por Desahucio en el Ecuador, sea del 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio del trabajador?**

SI () NO ()

6.- **¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 185 del Código del Trabajo, respecto de la bonificación por cada año de servicio que debe recibir el trabajador cuando este se acoge al trámite por Desahucio?**

SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Como estudiante universitario, estoy realizando un trabajo investigativo para el proyecto de tesis previo a la obtención del Título de Abogado.

Razón por la cual solicito se digne en colaborar con la información requerida en la presente encuesta y así determinar los diferentes problemas existentes en nuestra legislación ecuatoriana.

- 1.- **¿Considera Usted, que la bonificación por el Trámite de Desahucio en el Ecuador, respecto de la indemnización, es justa y coherente con la situación socio-económica de la clase obrera ecuatoriana?**

- 2.- **¿Considera Usted, justo que la indemnización por Desahucio en el Ecuador, respecto del 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada año de los años de servicio prestados, es equitativa y justa de conformidad a la economía social, y en especial del trabajador?.**

3.- ¿Considera Usted, que debe reformarse el Art. 185 del Código del Trabajo, respecto del cálculo para la indemnización por el Trámite de Desahucio?.

GRACIAS POR SU COLABORACION

INDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	5
3. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
4.1. Marco Conceptual.....	8
4.2. Marco Doctrinario.....	24
4.3. Marco Jurídico.....	42
4.4. Legislación Comparada.....	54
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	58
5.1. Materiales.....	58
5.2. Métodos.....	59
6. RESULTADOS.....	60
6.1. Presentación, interpretación y análisis de la investigación de campo.....	60
7. DISCUSIÓN.....	73
7.1. Verificación de objetivos.....	73
7.2. Objetivo General.....	73
7.3. Objetivos específicos.....	74

7.4. Contrastación de Hipótesis.....	75
7.5. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de reforma al Código de Trabajo.....	76
8. CONCLUSIONES.....	79
9. RECOMENDACIONES.....	80
9.1 Propuesta Jurídica.....	81
10. BIBLIOGRAFÍA.....	83
11. ANEXOS.....	84
INDICE.....	88