



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

**TÍTULO:**

**“LA DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA NEGACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR, PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**

*Tesis previa a la obtención del Título de Abogada.*

**AUTORA:**

Betty Marlene Cueva Gonzaga.

**DIRECTOR:**

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2015

## **CERTIFICACIÓN.**

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

## **CERTIFICO**

Que el presente trabajo de investigación titulado: **“LA DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA NEGACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR, PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**; elaborado por Betty Marlene Cueva Gonzaga, ha sido dirigido, orientado y evaluado en todas sus partes, en consecuencia este trabajo se encuentra estructurado adecuadamente y por reunir los requisitos de forma y fondo exigidos por la institución, Autorizo su presentación.

Loja, Noviembre de 2015.



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

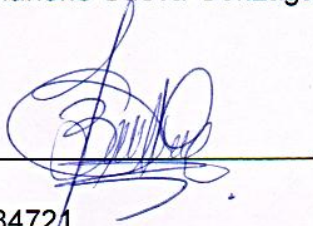
## AUTORIA

Yo, Betty Marlene Cueva Gonzaga declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo 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.

Autora: Betty Marlene Cueva Gonzaga

Firma:



Cédula: 1103384721

Fecha: Loja, Noviembre de 2015

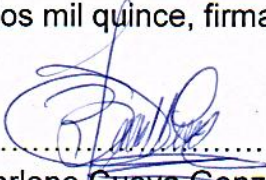
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA,  
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Betty Marlene Cueva Gonzaga, declaro ser autora de la tesis titulada: **“LA DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA NEGACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR, PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”** Como requisito para optar el Grado de: Abogada, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 19 días del mes de Noviembre del dos mil quince, firma la Autora:

Firma:   
Autor: Betty Marlene Cueva Gonzaga  
Cédula: 1103384721  
Dirección: Galápagos, Cantón Santa Cruz, Puerto Ayora  
Correo Electrónico: Betty.cueva@gmail.com  
Teléfono: 0982670380 / 052532125

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

Director de Tesis: Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:**

PRESIDENTE Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.  
VOCAL Dr. Sebastián Díaz Páez Mg. Sc.  
VOCAL Dr. Marco Ortega Cevallos Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

### ***A DIOS y a la Virgen Santísima del Cisne,***

*Quienes inspiraron mi espíritu para la conclusión de la misma y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.*

### ***A Sebastiana Gonzaga, mi madre:***

*Que es mi ejemplo de lucha y perseverancia, que con sus sabios y oportunos consejos de motivación que me guían para ser una persona de bien, por quererme mucho. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.*

### ***A Nelson Cueva, mi padre:***

*Por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.-*

### ***A mis hermanos Elizabeth y Landy***

*Por su apoyo brindado a lo largo de toda mi vida, por ser mi fuente de inspiración para cumplir mis metas y objetivos.*

### ***A mis sobrinos Betty, Jerry, Andrew, Emely y Sofía***

*Por ser parte de mi felicidad, desde que vinieron a este mundo*

### ***A mí querido compañero de vida Marcos Sánchez Rivera***

*Que ha sido el impulso durante esta fase final de mi carrera, que con su apoyo constante y amor incondicional ha sido amigo y compañero inseparable.*

*Gracias a todas estas personas importantes en mi vida, Edison, Mercy, a mis Tíos, Primos, a mi amiga Norma Jaramillo que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño está tesis se las dedico a ustedes.*

## AGRADECIMIENTO

Los resultados de este proyecto, están dedicados a todas aquellas personas que de alguna forma, son parte de su culminación.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

A mi Director de Tesis, Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia, su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud que ayudaron a formarme como persona e investigadora y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que, me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén, quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

*Betty Cueva Marlene Gonzaga*

**1. TÍTULO:**

**“LA DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA NEGACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR, PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**

## **2. RESUMEN**

El despido intempestivo es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, lo cual atenta contra los derechos de los trabajadores y de su familias ya que sin previo aviso se realiza el despido generando problemas de índole económico, psicológico y social para el trabajador.

Cabe mencionar que ante la demanda del trabajador el empleador tiene la oportunidad para apelar siendo su principal argumento la negación de la relación laboral principalmente cuando no hay un contrato de trabajo por escrito.

En la presente investigación se realiza un estudio minucioso acerca de la temática y problemática planteada, misma que se argumenta con conocimientos bibliográficos que se encuentran dispuesto en libros e internet, así mismo aplicando una metodología adecuada permitió recabar importante información profesionales expertos en la materia como son Jueces y Abogados de libre ejercicio de la provincia de Galápagos, corroborando que el despido intempestivo genera serios problemas a la clase trabajadora y más aún cuando la relación laboral es negada por el empleador.

Con la información obtenida se pudo tener los argumentos necesarios para plantear una propuesta de reforma al artículo 188 del Código de Trabajo enfocada en la defensa de los derechos de los trabajadores que son amparados por la misma Constitución de la República.



## **2.1. ABSTRACT**

The unfair dismissal is the unilateral termination of employment by the employer, which violates the rights of workers and their families as dismissal without notice is done creating problems of economic, psychological and social problems for the worker.

It is noteworthy that due to the demand of the worker the employer has the opportunity to appeal their main argument being the denial of employment especially when there is no written employment contract.

In the present investigation a thorough study of the subject and issues raised, it is argued that with bibliographic knowledge found in books and internet ready, likewise applying an appropriate methodology allowed to gather important information professionals skilled in the art are performed as judges and Lawyers of free exercise of the province of Galapagos, confirming that the unfair dismissal raises serious problems for the working class and even more so when the employment relationship is denied by the employer.

With the information obtained could be the arguments needed to make a proposal to amend Article 188 of the Labor Code focused on defending the rights of workers are protected by the Constitution of the Republic.

### **3. INTRODUCCIÓN.**

Considerando el marco legal del trabajo es fundamental el estudio del despido intempestivo previsto en el Código del Trabajo, su consecuencia jurídica y reintegro laboral en los casos que no se justifica la terminación de la relación laboral.

El despido Intempestivo es una forma unilateral de terminación del contrato individual de trabajo, atenta contra los derechos de los trabajadores y no está definido en la Ley ni mencionado en el Artículo 169 del Código de Trabajo como causal para dar por concluida la relación de trabajo, no obstante se puede definir como un acto unilateral e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato.

De lo anotado se puede rescatar que el trabajador es separado sin causa justa; o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la Ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno, a ello se ahonda más el problema cuando no hay un contrato de trabajo escrito lo que en muchas ocasiones genera que el empleador niegue la relación laboral ante la demanda del trabajador.

Por ello en el presente trabajo investigativo se pretende conocer la realidad acerca de las causas y consecuencias que genera el despido intempestivo cuando el empleador niega la relación de trabajo a efectos de encontrar un ruta de solución enfocada a salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Así en la primera parte se plantea la revisión de literatura misma que está constituida por el Marco Conceptual, Marco Jurídico y Doctrinario, cuya teoría permite tener un acercamiento a la realidad de la temática y problemática objeto de estudio, y que permite a su vez seguir con las demás etapas de la investigación.

Seguidamente se presenta los materiales y métodos que se utilizaron en el proceso investigativo, entre los materiales utilizados principalmente se utilizaron libros que sirvieron para la sustentación de la bibliografía, en cuanto a los métodos, se utilizaron los siguientes: hipotético-deductivo, sintético, dialéctico, inductivo y deductivo. Dentro de la metodología también se presenta la modalidad de la investigación misma que es bibliográfica, descriptiva explicativa y exploratoria; en las técnicas se aplicó la observación y la encuesta y en los instrumentos se utilizó el cuestionario para la encuesta y los programas de computación para el procesamiento de la información, en cuanto a la población y muestra se consideró a dos Jueces y 20 Abogados en libre ejercicio que existen en el Cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos.

En el análisis e interpretación de resultados se realizaron 6 preguntas a las personas mencionadas en el párrafo anterior, las misma que permitieron conocer más de cerca la realidad respecto del despido intempestivo y a su vez cumplir con los objetivos planteados y realizar la contrastación de la hipótesis.

Se plantearon a continuación las conclusiones y recomendaciones sobre todo el trabajo realizado y finalmente se realiza la propuesta de reforma al Artículo

188 de Código Laboral cuya finalidad son mejorar las condiciones de las relaciones laborales y evitar al mínimo los conflictos de manera que exista en juego de ganar-ganar.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA.**

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

#### **4.1.1. Nociones sobre Protección Constitucional de los Derechos del Trabajador y Derecho del Trabajo.**

##### **4.1.1.1. El Trabajo.**

Es necesario establecer que entendemos por trabajo que es el objeto protegido por la norma jurídica dentro de su ámbito de aplicación. Según el autor Tristán de Athayde trabajo “es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, ordenado a un fin. El trabajo, en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consiente natural y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente”.<sup>1</sup>

##### **4.1.1.2. Derecho del Trabajo.**

De lo que podemos determinar que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

---

<sup>1</sup>AMOROSO LIMA, AlceuTristan de Athayde, El problema del Trabajo , Bs.As.1959 pág. 49 .

Las normas jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

El Derecho de Trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el Derecho Social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica.

También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, el Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

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

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho

Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido.

#### **4.1.2. Principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos del trabajador.**

La Constitución de la República del Ecuador proclama los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, para tener claro el alcance de estos principios, es necesario conceptualizarlos, por ello vamos a desglosar de uno en uno dichos términos.

##### **4.1.2.1. Estabilidad laboral, Definición.**

La palabra estabilidad, Cabanellas la define “En sentido material, solidez, firmeza, seguridad | En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia.”<sup>2</sup>

Para entender este principio, debemos partir desde la base de que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota a través de la realización instantánea de cierto acto si no que dura un cierto tiempo , la relación laboral no es pasajera, sino que presupone una vinculación que se prolonga.

---

<sup>2</sup>CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edic. 2002, Pág. 153

De estas anotaciones podemos apreciar que la estabilidad laboral es una característica del Derecho Laboral, que tiene como fin el bienestar del trabajador y también el del empleador. Por ello podemos decir que estabilidad laboral se refiere a que la Ley garantiza al trabajador, su permanencia mínima en un trabajo, lo cual viene establecido por parte de la Constitución que garantiza al trabajador que el contrato individual de trabajo, va tener cierta duración.

La estabilidad es una de las principales garantías que se ha establecido en la Constitución para tranquilidad del trabajador, para trabajar con eficiencia. Caso contrario el trabajador estaría en constante inseguridad de su continuidad en el trabajo.

También existen excepciones que están determinadas en el Código del Trabajo, los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa, los contratos ocasionales, temporales, los de los aprendices, los de los artesanos y sus operarios, los de servicio doméstico, los contratos a prueba, y todos los demás que determine la Ley.

Se encuentra garantizada la estabilidad laboral de todos los trabajadores, pues ningún trabajo puede terminar antes de dicho tiempo, esto es de un año y si se despidiera al trabajador, este tiene derecho a recibir las indemnizaciones



determinadas en la Ley, este principio es de suma importancia por lo que todo trabajador necesita de cierta seguridad laboral para trabajar en forma tranquila.

Para dar por terminado el contrato de trabajo tiene que darse un aviso por una de las partes contractuales a la otra, que es su voluntad de dar por terminado el contrato y, este aviso se llama desahucio.

#### **4.1.2.2. Irrenunciabilidad de derechos.**

**Concepto.-** Hernaiz Márquez define a la irrenunciabilidad de derechos se debe entender como: “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la Legislación laboral.”<sup>3</sup>

La persona tiene plena libertad de discernir, quiere renunciar o no tal o cual derecho que le pertenece.

La irrenunciabilidad puede expresarse en términos mucho más generales en la siguiente forma: la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedida por el derecho laboral en beneficio propio.

Renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor.

---

<sup>3</sup>HERNAIZ MÁRQUEZ, Traddo Elemental del Derecho del Trabajo, 10ma. Edic. Madrid, 1969, Pág. 89

El Derecho Laboral no permite a los trabajadores renunciar sus derechos, existe prohibición expresa y categórica, toda estipulación que vulnere esta regla, se considera nula, esta norma en este sentido pretende proteger, salvaguardar los derechos del trabajador, legal y constitucionalmente estos derechos son tutelados por parte del Estado, que no quiere que los trabajadores y obreros renuncien a los mismos , la autonomía a la que nos referimos no surte efecto o no tiene validez en Derecho Laboral los efectos jurídicos que operan en Derecho Civil, sobre todo en cuanto tiene que ver a salarios, sueldos e indemnizaciones ni trabajador ni empleador pueden contravenir esta norma.

Sin embargo, en la práctica pese a esta protección legal y constitucional existente la persona al verse desempleado, muchas de las veces acepta trabajar percibiendo sueldos ínfimos incluso inferiores al básico establecido por la Ley, siendo víctimas de esta manera del abuso y explotación patronal.

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, con frecuencia se transforma en un lírico enunciado de protección, no constituye una realidad práctica, si bien es cierto que la norma jurídica prevé este derecho, su cumplimiento resulta letra muerta, especialmente para los trabajadores que no dependen de instituciones públicas ni privadas, cuya subordinación se sujeta a empleadores particulares, en donde la vigilancia por parte de los organismos encargados de velar su cumplimiento como las Inspectorías del Trabajo, poco

hacen por exigir el cumplimiento de esta norma por parte de los empleadores para hacer efectiva dicha garantía.

#### **4.1.2.3. Del Derecho del Trabajo.**

Los principios integran la esencia de este Derecho. El primer principio Protectorio, de Irrenunciabilidad o Imperatividad, y el Continuidad. También la Primacía de la Realidad, de Buena Fe, de Equidad, de No discriminación.

- **Principio protectorio:** se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
  
- **El principio in dubio pro operario** que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.
  
- **El principio de "la normas más favorable"** que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas

laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el Art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

- **Principio de irrenunciabilidad:** las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
  
- **Principio de continuidad:** el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.
  
- **Principio de primacía de la realidad:** cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

- **Principio de buena fe:** constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.
- **Principio de no discriminación:** significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

#### **4.1.3. Definición de trabajador.**

- Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

#### **4.1.4. El empleador.**

- Se puede considerar también que un empleador es en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado. Por lo tanto considero que un empleador es la persona o entidad quien ofrece el trabajo a las personas

que sienten la necesidad de trabajar y por ende obtener un rédito para sostener las necesidades básicas personales y familiares, por lo que considero que el estado tiene que facilitar préstamos a bajo interés a los empresarios para implementar microempresas, siendo estas generadoras de empleo.

#### **4.1.4.1. Derechos, obligaciones del empleador.**

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa. Esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa. Sin embargo usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

El empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño. Los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores están incluidos en el Derecho Laboral.

Se ha considerado que entre las obligaciones básicas de un empleador se encuentran:

- Garantizar el derecho de sindicalización libre de sus trabajadores
- Garantizar la negociación colectiva de los contratos de trabajo.
- No recurrir a trabajo infantil.
- No utilizar trabajo esclavo o forzado.
- No discriminar a los trabajadores”<sup>4</sup>

#### **4.1.5. Requisitos y características del contrato de trabajo.**

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.
- ❖ 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 jurídico-laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

---

<sup>4</sup>Grisolía, Julio Armando (2001). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Depalma

#### **4.1.5.1. 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 u 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 la remuneración, que ue no es otro 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.

#### **4.1.5.2. Terminación del contrato de Trabajo, concepto y causas:**

**Concepto.-** se define la terminación del contrato de Trabajo como la cesación definitiva de los efectos de la relación, motivada por alguna causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto dependiente de dicha voluntad.

La terminación implica la cesación definitiva de los efectos sin distinción alguna, esta afirmación tiene un carácter estrictamente técnico, no significa que extinguida la obligación desaparezcan los efectos sin que ya pueden hacerse efectivos derecho, ni en vigor con validez, más bien significa que extinguida la



relación, no se producen ya nuevos efectos, aunque los ya existentes al momento de la terminación de la relación laboral perduran y se hacen exigibles.

#### **4.1.5.2.1. Despido Intempestivo.**

En nuestro Código no se encuentra descrito expresamente el significado de Despido Intempestivo, pero es necesario anotar el concepto de despido, según Guillermo Cabanellas “En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”<sup>5</sup>.

#### **4.1.5.2.2. Irrenunciabilidad.**

Los derechos laborales son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales tiene como objeto tratar de evitar los atentados contra los beneficios del laborante, no puede el trabajador bajo ningún concepto aceptar renuncia de sus derechos y el empleador tampoco está facultado para pretender conseguir dicha renuncia.

#### **4.1.5.2.3. Remuneración justa e inembargable.**

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.

---

<sup>5</sup>Grisolía, Julio Armando (2001). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Depalma

Esta remuneración será inembargable salvo para el pago de pensiones alimenticias.

La naturaleza económico social de la remuneración se cumplirá siempre que el trabajador perciba periódica y permanentemente su remuneración, caso contrario, se atentaría contra su subsistencia, por lo cual se trata de garantizar que los valores que percibe el trabajador lleguen efectivamente a sus manos, sin que puedan ser retenidos por el empleador o embargados por solicitud de acreedores del trabajador o de su familia.

#### **4.1.5.2.4. Definición de despido intempestivo.**

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

#### **4.1.5.2.5. Qué es la inestabilidad laboral.**

La inestabilidad laboral es cuando un trabajador no se encuentra seguro de su puesto de trabajo, es decir la falta de estabilidad laboral hace que un trabajador

se encuentre inestable, y por ello conlleve en cualquier momento a quedarse sin su puesto de trabajo, y éste a su vez viene a formar parte del desempleo en un país.

Considero que una de las causas importantes del desempleo es la falta de estabilidad laboral, esto se derivada de la situación económica en que se encuentran los países como el Ecuador, por lo que en los últimos tiempos no se ha dado por parte de los gobiernos de turno un apoyo gubernamental a las pequeñas y medianas empresas, más bien con la gran cantidad de impuestos en importaciones, exportaciones o la nueva tecnología que hoy en día reemplaza la mano de obra, ha obligado a las empresas a que reduzcan el personal de trabajo o que se den los despidos intempestivos.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1. Evolución Histórica del Derecho Laboral.**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no constaba una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como los seres humanos necesitaban agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hamurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del Derecho del Trabajador.

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

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

#### **4.2.2. Evolución Histórica en Ecuador.**

En nuestro País con el devenir histórico de los tiempos ha venido configurándose lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo, vamos a empezar

haciendo una revisión del trabajo en los distintos momentos históricos que ha pasado nuestro País.

#### **4.2.2.1. Comunismo incaico.**

Durante el incario imperaba un imperio que tenía varios elementos comunistas, pues el Estado, estaba representado por el Inca, era el dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. La producción era recolectada en un solo depósito, y luego se distribuía a la población. El trabajo era obligatorio y el ocio era castigado severamente como un delito.

#### **4.2.2.2. La Colonización Española.**

Con la llegada de los españoles a América, se estableció un régimen de servidumbre, que estaba caracterizada por algunos tipos de explotación entre ellos tenemos las encomiendas, que se trataba de una extensión determinada de tierra que era entregada a cada conquistador, junto a la tierra todos los indios que habitaban en ella, que quedaban sometidos al colonizador. Las mitas, era otra forma cruel de explotación que consistía en trabajos crueles que los indios debían prestar periódicamente a los españoles.

#### **4.2.2.3. El Trabajo como un derecho de las personas.**

En la Constitución De la República del Ecuador, en el Art. 33 determina...” El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de

realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>6</sup>.

Por lo que considero que la base de la economía de una persona o de un País es el trabajo, dedicación, empeño que se hace para salir adelante y salir de la pobreza o de la indigencia, puesto que es importante analizar que el trabajo es un Derecho que tenemos para las personas para el desarrollo individual o colectivo, es también un deber social.

De igual forma 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; esto en la actualidad no se cumple según el diario Crónica de la Tarde de la ciudad de Loja con fecha 11 de noviembre del 2011 dice...”existe un índice de pobreza que supera los 4.9 millones de habitantes. La pobreza de 2011, supera a la de 1999 que fue del 36% de los ecuatorianos, de los cuales el 12% o sea 1.56 millones de ecuatorianos viven en extrema pobreza, es decir ingieren alimentos, milagrosamente, una vez al día”<sup>7</sup>

Por otro lado la Constitución en su Art. 34 menciona que...”los Ecuatorianos que trabajan tienen el pleno derecho a la seguridad social el mismo que es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad

---

<sup>6</sup>Constitución de la República del Ecuador 2008

<sup>7</sup>Soc. SALA TORRES, Alberto.- Publicado el 3 de junio de 2011

primordial del Estado; la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas<sup>8</sup>.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio el 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. Por lo tanto así como el Estado nos da el pleno derecho al trabajo pudiendo ser éste público o privado, individual o colectivo.

En cambio el despido intempestivo se da cuando una de las partes sin aviso previo da por terminado el contrato, hoy en día existe un gran porcentaje de despidos intempestivos y considero que se debe proponer en la Asamblea Nacional una reforma de ley que dé más garantías al trabajados es decir que se aplique sanciones más severas para que los empleadores no se den el lujo de despedir a un trabajador y den una miserable indemnización.

#### **4.2.2.4. Independencia y emancipación.**

La independencia no trajo consigo cambios inmediatos, pues el régimen colonial se mantuvo por mucho tiempo. La primera constitución de 1830, puso a los indios, bajo la protección de la iglesia como primera medida de protección

---

<sup>8</sup>Constitución de la República del Ecuador 2008



para la raza vencida. El general Urbina, dio por primera vez un cambio social, al dictar la abolición de la esclavitud, mediante decreto de 25 de julio de 1851. Luego el general Eloy Alfaro, realizó varias transformaciones sociales, como consecuencia de la influencia de la Revolución Francesa, sobre todo las medidas de protección al indio fueron muy buenas.

#### **4.2.2.5. El Código del Trabajo.**

El Código del Trabajo fue expedido por el Jefe supremo de la República General Enríquez Gallo. el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre de 1938, fue publicado en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año. Desde entonces ha tenido algunas reformas e introducción de nuevas figuras jurídicas en beneficio y protección del trabajador.

De acuerdo a las anotaciones anteriores, podemos señalar que contrato individual de trabajo, presupone algunos requisitos para que sea un contrato válido y considerado legal, entre ellos vemos los siguientes elementos.

#### **4.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo, Sujetos Contractuales.**

##### **4.2.3.1. Elementos del Contrato de Trabajo.**

De la definición constante del Código del Trabajo se deducen los elementos básicos y fundamentales que tipifican el Contrato Individual del Trabajo, y cuya

no presencia, en el marco de la relación , hará que ésta sea de otra índole, ya civil o mercantil, pero menos laboral. Estos requisitos son:

- a.- Acuerdo de voluntades
- b.- Prestación de trabajo
- c.- Dependencia o subordinación; y,
- d.- Pago de remuneración.

Enfocaremos cada uno de estos elementos:

#### **4.2.3.1.1. Acuerdo de voluntades.**

Tratándose de un contrato, la relación laboral surge de un acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las que se desarrollará la relación de trabajo. Sin embargo si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas las promulga para la generalidad.

Este intervencionismo estatal se conoce doctrinariamente como “dirigismo jurídico” y dice relación, tan sólo por citar algunos casos, con el pago de la remuneración mínima, con el establecimiento de la jornada laboral máxima, la edad mínima para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios y más situaciones.

El intervencionismo del Estado, nada tiene que hacer cuando las partes superan las escalas mínimas contempladas en las disposiciones generales, siempre y cuando tal superación no menoscabe los derechos de los trabajadores en beneficio de la otra parte, que constituye el empleador.

#### **4.2.3.1.2. Prestación del Trabajo.**

Técnicamente la prestación del trabajo constituye el **objeto del contrato**. En razón del contrato expreso o tácito – establécese la relación jurídica entre empleador y trabajador, situación que implica el cumplimiento de recíprocas obligaciones; para el primero el pago de la remuneración, y para el segundo, constituye obligación primordial, prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que por cierto, es personalísimo e indelegable (*intuitupersonae*).

#### **4.2.3.1.3. Dependencia.**

Es la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser semejantes a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o sociedad.

Es por ello que, para orientar nuestra forma de captar las cosas se vuelve necesario evocar el terminante esbozo que sobre la dependencia o

subordinación, ha sentado en forma magistral el tratadista Luis Mario de la Cueva, cuando conceptuándola como naturaleza eminentemente jurídica manifiesta que “ se debe descomponer en dos elementos: una facultad Jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa: y otra obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.<sup>9</sup>

#### **4.2.3.1.4. Pago de Remuneraciones.**

Viene a ser otra de las piezas claves y básicas para la existencia del contrato de trabajo; pues su ausencia determinará que exista una prestación de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera en una relación estrictamente laboral; tal como cuando por situaciones de amistad, o vecindad de un individuo se ofrece, por citar un ejemplo. Al colocar un foco, a instalar una lámpara, etc.

Como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona.

Por ello es que surge el Derecho Laboral, como un desesperado grito de la clase trabajadora, que viéndose explotada, con pocas expectativas de adelanto, lucha por tener una vida digna y estable, lucha por que el estado le garantice una vida social, y la oportunidad de trabajar y contribuir activamente en la economía del País.

---

<sup>9</sup>De la CUEVA Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO, Segunda Edic. Pág. 200 edit. POM S.A México 1974

El Código del Trabajo ecuatoriano en actual vigencia no contiene ninguna definición formal, sino que únicamente señala que el Contrato de Trabajo se clasifica en Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; A sueldo, a jornal, en participación y mixto; Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; A prueba; Por obra cierta, por tarea y a destajo; Por enganche; Individual o por equipo; y, por tiempo parcial.

Por otro lado es Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

#### **4.2.3.1.5. La Prestación de servicios.**

La norma laboral ha adoptado determinados mecanismos, entre ellos, ha establecido límites máximos en la jornada para que el cumplimiento de ella no comprometa la salud de quienes la efectúen. Se restringe el principio de autonomía de la voluntad, cuya aplicación práctica en el campo del trabajo, se tradujo en horarios agobiantes y en ambientes insalubres que debían cumplir hasta los menores y las mujeres.

La Ley se propone como objetivo lograr que la relación de trabajo se preste en condiciones dignas para la persona, lo cual faculta para que el trabajador

mismo se niegue a realizar la labor cuando se le exige la prestación sin que se observen las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, no se cumplan las disposiciones legales sobre higiene y seguridad o se le exijan prestaciones que pueden traerle daños a su salud psicofísica o deterioren su dignidad como persona.

La prohibición no se limita a asegurarle al trabajador la posibilidad de retener su prestación, y en su caso extinguir el contrato con justa causa. Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador.

El término empleador está originado en la relación de trabajo, es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

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

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor; el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo. En cambio entre las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido.

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa, esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa. Sin embargo usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad.

En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

Por tanto, la institución patronal encuentra su razón de ser con el surgimiento de un empresario capitalista que tenga una clara conciencia de sus intereses, contrapuestos a los de los trabajadores; y que de algún modo debe salvar la contraposición de intereses que la competencia de un mercado libre le hace tener con el resto de empresarios, y sobre todo le permita tener fuerza de negociación o presión sobre los gobiernos, cuya actividad (nunca neutral como

predice el modelo liberal) es vital para sus actividades y les proporciona la unidad de objetivos necesaria.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

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.

#### **4.2.3.2. Causas para la terminación del Contrato individual de Trabajo.**

La terminación de la relación laboral es siempre causal o sin causa pero motivada. Causal en cuanto se produce por un hecho ajeno a la voluntad de los sujetos, ya sea por fuerza mayor o caso fortuito, puede darse otro aspecto que



es la terminación por voluntad o por un acto de cualquiera de las partes de acuerdo a las causas de extinción podemos mencionar las siguientes:

#### **4.2.3.2.1. Causas Independientes de la voluntad de las partes.**

Estas pueden ser de carácter objetivo en cuanto no afectan directamente a los sujetos, sino que se manifiestan en hechos externos a ellos

↔ Fuerza mayor que imposibilita el cumplimiento de la prestación.

↔ Cesación definitiva de la industria o actividad, en cuanto venga determinada por un hecho ajeno, al menos mediatamente a la propia voluntad del titular.

También tenemos las causas que son de índole subjetiva, se entienden aquellas causas que afectan a los sujetos del contrato en sus personas, y por hechos que no está en su voluntad evitar o no, y estas son:

✚ muerte o incapacidad del empresario, o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

✚ muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

#### **4.2.3.2.2. Causas dependientes de la voluntad.**

Estas causas pueden ser unilaterales o bilaterales, de las partes de la relación, se entiende esta dependencia en el sentido de que son causas extintivas por

que se encuentran dentro de un círculo de posibilidades ejercitables por los sujetos, y que los mismos pueden prever como de seguro advenimiento en un momento determinado, estas pueden ser de **naturaleza objetiva** que tenemos las siguientes:

- ❖ El cumplimiento del plazo.
- ❖ Conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.
- ❖ Por las causas legalmente previstas en el contrato.

El contrato puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia) aunque en nuestro Código del Trabajo Ecuatoriano se denomina la causal por acuerdo de las partes, o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

Doctrinariamente la terminación del contrato individual de trabajo, reviste las siguientes formas:

a.- *El Libre Despido*: Por el cual el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.

En nuestra legislación laboral ecuatoriana se denomina despido intempestivo, es decir sin causa legal, si el medio legal (desahucio) y antes del tiempo para que termine el plazo de duración del contrato de trabajo.

b.- *El Despido Regulado*: En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

En general, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse del siguiente modo:

- *Renuncia del trabajador*: El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema

de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.

- *Terminación por causas propias del contrato:* El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena determinada, y dicha faena fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.
- *Terminación por necesidades de la empresa:* Algunas legislaciones reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos.

*Terminación por infracción del empleador o despido indirecto:* Estas causales son el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Estas pueden ser tales como falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación o por cambio de ocupación al trabajador sin el consentimiento del mismo, etcétera.

#### **4.2.3.3. Visto Bueno solicitado por el empleador.**

El empleador puede solicitar el Visto Bueno al Inspector de Trabajo si el trabajador ha cometido una o más de las causales establecidas en el Art. 102 del Código del Trabajo.

También puede existir otra causa de la terminación del Contrato individual de trabajo que es por la sola voluntad del empleador y es el despido intempestivo.

#### **4.2.3.4. El Despido Intempestivo, clases de despido intempestivo.**

El despido es toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo, en el sentido rigurosamente técnico, por despido se entiende a aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario.

En cuanto a su naturaleza, el despido es un acto de resolución, y ello tanto si la decisión que da lugar a la despido es causal, en cuyo caso se tratará de resolución por incumplimiento del trabajador, como si el acto resolutorio no es causal, en cuyo supuesto habremos de estimar que quien incumple es el empresario.

##### **4.2.3.4.1. Clases de despido intempestivo.**

Partiendo de la consideración del despido como un acto de resolución unilateral del empleador fundado en incumplimiento del trabajador o en imposible cumplimiento, podemos trazar el siguiente cuadro general:

1. Por la existencia o no de causa
  - a. Despido causal o justificado, que se da como consecuencia de la realización de determinados actos a los que se atribuye fuerza suficiente desde el punto de vista jurídico, para que la relación sea resuelta por el empresario entre ellos tenemos.

Despido fundado en una causa dependiente de la voluntad del trabajador o sea en cumplimiento de este de las obligaciones recíprocas.

- b. Despido fundado en causa en dependiente de la voluntad del trabajador.
- c. Despido no causal o injustificado, o con la denominación que utiliza la doctrina, resolución “ad nutum”, que se da por el simple ejercicio del poder empresarial.

#### **4.2.3.4.2. Significado causal del despido.**

“El despido ad nutum” del trabajador ha de entenderse como un ejercicio 56 del poder empresarial sin limitaciones de ninguna clase. Sin límites causales de modo que pudiere ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales, de manera del despido que pueda realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas determinadas, y sin límites en los efectos o consecuencias, de suerte que la resolución no arrastrarse consigo la obligación empresarial en causar daños y perjuicios”.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>García Manuel, Curso del Derecho del Trabajo 5ta. Edición, edit. ARIEL, Barcelona España 1975

De las anotaciones anteriores podemos determinar que la figura legal antes descrita ha evolucionado, por cuanto al darse un despido con estas características nuestras legislaciones prevé ciertas indemnizaciones para esta clase de despidos.

### **4.3. MARCO JURÍDICO.**

#### **4.3.1. Vulneración de los principios constitucionales de estabilidad laboral, pleno empleo, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales con el cambio de ocupación sin él con consentimiento del trabajador.**

Los derechos del trabajador se rigen por ciertos principios, que se encuentran prescritos en la Constitución de la República estos son irrenunciables, no son susceptibles de transacción cuando estos afecten los derechos del trabajador, son intangibles

El Art. 326 de la Constitución de la República numerales 1 señala “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo”<sup>11</sup>.

En este artículo el Estado se torna proteccionista y garantiza el pleno empleo, es decir, que todos los ciudadanos tienen derecho a un empleo, este deber ser contratado en forma directa entre el empleador y el trabajador, el legislador eliminó la tercerización laboral por cuanto resultaba perjudicial para el trabajador ya que se vulneraban varios derechos del trabajador contratado a través de una empresa intermediaria, además de todo, el Estado garantiza a

---

<sup>11</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios Y Publicaciones, Edic. 2008



través de la Constitución y el Código del Trabajo la estabilidad laboral que requiere el trabajador para poder desenvolverse de mejor manera en su trabajo, la cual debe ser respetada por el empleador , porque cuando se da un despido intempestivo no se respeta o se vulnera este derecho del trabajador.

“Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”<sup>12</sup>.

Entendemos por renuncia de derechos el acto jurídico por el cual el titular de un Derecho se desprende de él a favor o en beneficio de otra persona, es comúnmente a favor del deudor y se denomina entonces condonación.

La renuncia de derechos lo permite la Ley siempre que, verse sobre derechos que le atañen exclusivamente al trabajador, siempre que dicha renuncia la consienta libremente el renunciante y no perjudique a terceros.

Si tomamos en consideración que en una relación laboral se encuentran implicados los intereses individuales del trabajador como también los de su familia, porque la remuneración tiene esa característica de beneficiar no solo al trabajador sino también de cubrir las necesidades de la familia del trabajador, es por ello necesario de considerar el carácter irrisorio que tienen las indemnizaciones fijadas en el Código del Trabajo por despido intempestivo son

---

<sup>12</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios Y Publicaciones, Edic. 2008

pequeñas que no se compadecen con la realidad económica actual, entonces este derecho a una mejor indemnización se torna en un derecho irrenunciable para el trabajador.

Es importante que este principio sea aplicado porque caso contrario el trabajador podría verse constreñido por la necesidad a acceder a las pretensiones del empleador de que este renuncie a sus derechos o se conforme con menos de lo que legalmente le pertenece como salario o indemnización según sea al caso.

Por tratarse de una prohibición absoluta, cuya transgresión , ya por referirse a una norma de orden público y ya por lo establecido en la ley, acarrea la nulidad absoluta de la cláusula en la que consta la renuncia , esta nulidad puede ser declarada por el juez de oficio, así el trabajador no la hubiere alegado. Esta declaratoria tiene efectos retroactivos, es decir: el trabajador tiene derecho a reclamar las prestaciones establecidas en la norma jurídica desde que comenzó la relación o era exigible el derecho renunciado, aunque dentro de este contrato se hubiere comprometido a no reclamarlos.

Tenemos otro principio de los derechos del Trabajador y es que estos son intangibles, se entiende por intangibilidad de derechos que al ser reconocidos los derechos del trabajador y garantizados por la Constitución y por lo mismo no son susceptibles de desconocimiento por leyes posteriores, es decir de

todos aquellos de que gozaban los trabajadores a la fecha en que entró en vigencia la Constitución.

Este principio significa también que el legislador ecuatoriano no puede, a través de una nueva Ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se expida la nueva Ley.

### **Análisis Jurídico de la Figura legal del Despido Intempestivo por cambio de Ocupación sin el Consentimiento del Trabajador.**

Como ya hemos conceptualizado en páginas anteriores, el despido intempestivo es aquel que se da sin causa justa, es un acto arbitrario y unilateral del empleador en su decisión de dar por terminada la relación laboral, y en nuestro Código del Trabajo se ha incorporado otra figura legal que es el despido intempestivo del trabajador por cambio de ocupación según lo establecido en el art. 192 “ Si por orden del empleador el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración ni de categoría, siempre que lo reclame el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador”<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup>CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES , Código del Trabajo, actualizado a septiembre de 2010, tercera edición , Quito Ecuador

Como podemos apreciar, el hecho de remover al trabajador de su puesto de trabajo o de la labor que venía desempeñando, sin su consentimiento se configura como despido intempestivo, ya que atenta contra los derechos establecidos en el inciso primero del Art. 3 del Código del Trabajo en el que consta “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”<sup>14</sup>. También podemos decir que para que un contrato tenga validez civil debe concurrir entre otros requisitos la voluntad y consentimiento de las dos partes contratantes, y si falta el consentimiento del trabajador para ejecutar el nuevo trabajo asignado, falta un requisito significativo por tanto se considera el cambio de ocupación sin el consentimiento como despido intempestivo y por tanto tiene derecho el trabajador a que se lo indemnice de acuerdo a la escala prevista en el Código del Trabajo.

#### **4.3.2. Indemnizaciones y sanciones por despido intempestivo.**

En el Art. 188 del Código del Trabajo presenta una escala para la indemnización de los trabajadores que han sido despedidos de manera intempestiva de acuerdo a la siguiente escala. Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

---

<sup>14</sup>CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Código del Trabajo, actualizado a septiembre de 2010, tercera edición, Pág. 6. , Quito Ecuador

#### **4.3.3. La fracción de un año se considerará como año completo.**

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

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

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

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

Se entenderá por última remuneración, la percibida por el trabajador durante los últimos treinta días contados retroactivamente desde la fecha del despido.

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

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

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

“la cuantía de las indemnizaciones por el despido intempestivo, está fijada en la Ley son, se dice, indemnizaciones tasadas, dependen, en nuestro Derecho, de la clase de contrato de trabajo de que se trate. Así una es para el contrato por tiempo fijo y otra diferente, para el contrato por tiempo indefinido”<sup>15</sup>.

Por esta razón vamos a examinar las diferentes clases de contratos individuales de trabajo Por esta razón vamos a examinar las diferentes clases de contratos individuales de trabajo.

#### **4.3.4. El Despido intempestivo en el contrato por tiempo indefinido.**

El empleador que despide al trabajador por tiempo indefinido, por el despido se hace responsable de las siguientes obligaciones:

---

<sup>15</sup>TRUJILLO, Julio César Derecho del trabajo, Tercera edición, Quito Ecuador, año 2008, Centro de Publicaciones PUCE, Tomo I

Según el Art. 188 del Código del Trabajo el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración <sup>16</sup>.

La fracción de año cualquiera que sea equivaldrá a un año completo.

La indemnización se computará a base del sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento de ser despedido, se tendrá como sueldo o salario según lo dispuesto en Art. 95 del Código del Trabajo que para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador la remuneración comprende todo lo que el trabajador reciba en dinero en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el trabajador, o cualquier otra retribución que tenga carácter de normal en la industria o negocio , por lo que es necesario tomar en consideración todos

---

<sup>16</sup>CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Código del Trabajo, actualizado a septiembre de 2010, tercera edición, Pág. 108. , Quito Ecuador

estos rubros para el cálculo y liquidación de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador despedido, también existen ciertos elementos específicos que no serán tomados en cuenta como remuneración por mandato expreso de la Ley .

Los trabajadores que fueren despedidos intempestivamente luego de haber cumplido veinte años de servicio al mismo empleador, tienen derecho a la jubilación, que consiste en una pensión a pagarse mensualmente.

- **Otras Obligaciones.-** Además de las indemnizaciones mencionadas, el trabajador tiene derecho a percibir una bonificación equivalente al 25% de una remuneración mensual actual por cada año de servicio que haya laborado para el empleador, y como hemos indicado a todos los derechos que no hayan sido satisfechos oportunamente, provenientes de la relación laboral.

#### **4.3.5. El despido Intempestivo en el contrato por tiempo fijo.**

Como tenemos conocimiento el contrato o tiempo fijo es aquel en que las partes acuerdan, expresamente, el tiempo de duración, en este caso por despido intempestivo se indemnizará de la siguiente manera:

Según el art. 181 inc. Segundo del Código del Trabajo, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador , antes del vencimiento del plazo convenido debe pagar al trabajador despedido, una indemnización equivalente al 50% del sueldo o salario por todo el tiempo que a la fecha de la terminación



del contrato de trabajo , faltare para el vencimiento del plazo pactado; sin embargo el Código del Trabajo, otorga al trabajador despedido la facultad de elegir entre esta indemnización o la indemnización prescrita en los contratos por tiempo indefinido .

Además de las indemnizaciones ya anotadas debe el empleador al trabajador despedido intempestivamente una bonificación equivalente al 25% del sueldo o salario mensual por cada uno de los años que haya prestado sus servicios al mismo empleador, como en el caso del desahucio por que la deben pagar no solo por la terminación mediante desahucio como por el que termina arbitrariamente el contrato.

#### **4.3.5.1. Indemnizaciones especiales.**

El Código del Trabajo establece algunas indemnizaciones especiales para ciertas categorías de trabajadores sea cual fuere el plazo estipulado para la duración del contrato, estas indemnizaciones son de dos tipos unas creadas por la Ley y las otras creadas por la jurisprudencia, que son las que pueden estipularse en los contratos colectivos o en las actas transaccionales.

El Art. 233 dispone que. “Presentado el proyecto de primer Contrato Colectivo al Inspector del Trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este Capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin

perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento”<sup>17</sup>.

De acuerdo a la Jurisprudencia emitida por los fallos de triple reiteración de la Corte Nacional de Justicia, consta que no procede la acumulación de indemnizaciones para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente y estos han sido contratados en virtud de un contrato colectivo, salvo que se haya pactado en contrario en el contrato colectivo y expresa de la siguiente manera: “ Que resumida la impugnación en casación a determinar si las normas contractuales consideran procedente la acumulación de indemnizaciones legales y contractuales originadas en un mismo hecho, es decir, en la ruptura unilateral de las relaciones de trabajo, en aplicación del inciso octavo del artículo 188 del Código del Trabajo que prescribe: “Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes...” y de las cláusulas señaladas de los contratos colectivos, se ha dilucidado que la acumulación de indemnizaciones por despido intempestivo procede siempre que la ley así lo disponga expresamente o cuando en el contrato individual o colectivo así se haya convenido por las partes integrantes de la relación laboral, es decir, que no es pertinente que a la sanción contemplada en la contratación colectiva se deba añadir la sanción contemplada por la Ley. Así mismo, no implica que

---

<sup>17</sup>CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES , Código del Trabajo, actualizado a septiembre de 2010, tercera edición , Quito Ecuador

necesariamente deba existir una norma que determine expresamente la improcedencia de la acumulación de las dos indemnizaciones.

Sin embargo el foro ecuatoriano y la jurisprudencia de los tribunales de justicia han consagrado, la doctrina de que, también en los casos de violación de las citadas disposiciones legales, procede al pago de indemnizaciones solamente. Existe algunos casos en que la ley dispone expresamente la acumulación de indemnizaciones como es el caso del Art. 154 del Código de Trabajo, que prohíbe el despido y el desahucio de la mujer embarazada, hasta diez semanas después del parto y sanciona la violación de esta norma con el pago de una indemnización equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de los demás derechos que les asiste.

En los artículos 179 y 233 respecto del trabajador que se encuentra incapacitado para el trabajo a consecuencia de enfermedad no profesional y del trabajador despedido una vez que la asociación sindical competente a presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, podemos constatar que en estos dos casos los trabajadores despedido tienen derecho a dos indemnizaciones igual a un salario de un año o de seis meses en su caso.

De las anotaciones anteriores podemos determinar que las indemnizaciones para el trabajador que ha sido contratado por un contrato individual de trabajo, y posteriormente el empleador decide arbitrariamente despedirlo, las

indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo, resultan irrisorias por cuanto, no representan un valor que sirva de castigo al empleador que abusivamente despide a su trabajador, por ello dichas indemnizaciones, no significan obstáculo alguno para el empleador, por lo que es común en nuestro medio que los empleadores despidan a sus trabajadores violando la estabilidad laboral prescrita en la Constitución y en la Ley.

## **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **Análisis de la figura Legal del despido Intempestivo en la Legislación Comparada.**

#### **4.4.1. Legislación Paraguaya.**

En la Ley 213 del Trabajo Paraguaya encontramos indemnizaciones “Art. 91. En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente.”<sup>18</sup>

“Art. 92. El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

b) La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y

---

<sup>18</sup>LEY NÚM. 213, que establece el Código del Trabajo. (Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.)

**Art. 102.** Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente podrá ordenar la reposición.”<sup>19</sup>

De la transcripción de los artículos de la Ley de Trabajo de Paraguay podemos notar que esta ley sanciona al despido sin causa justa realizada por el empleador al trabajador, quizá es inferior al porcentaje establecido para la indemnización del trabajador ecuatoriano, pero debemos de tomar en cuenta otros factores como el valor de la remuneración mensual para el trabajador de Paraguay ya que de un país a otro tiene bastante diferencia

#### **4.4.2. Legislación Venezolana.**

También realizaremos anotaciones de ciertas disposiciones de la ley del trabajo venezolana, referentes al despido intempestivo del trabajador.

#### **“Capítulo VI”.**

**De la Terminación de la Relación de Trabajo.-** entre otras causas tenemos la terminación de la relación laboral por el despido directo e indirecto al trabajador por parte del empleador.

g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

**Parágrafo Primero:** Se considerará despido indirecto:

---

<sup>19</sup>LEY NÚM. 213, que establece el Código del Trabajo (Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.)

- a. La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste;
- b) La reducción del salario;
- c) El traslado del trabajador a un puesto inferior;
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y
- e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

Debemos de tomar en consideración que el despido indirecto señalado por la ley del trabajo Venezolana en nuestro Código del Trabajo se lo conoce como despido intempestivo por cambio de ocupación y le corresponde la indemnización como por despido intempestivo al trabajador.

**Artículo 104.** Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;

- b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;
- c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;
- d) Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y
- e) Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación.

**Parágrafo Único:** En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales

**Artículo 108.** Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.

Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de



Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:

a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;

b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y

c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco

Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad.

La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su

prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.

Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

**PARÁGRAFO QUINTO.-** La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto.

**Artículo 110.** En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta Ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.

## **Capítulo VII**

### **De la Estabilidad en el Trabajo.**

**Artículo 112.** Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

**Parágrafo Único:** Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.

**Artículo 113.** Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.

**Artículo 114.** Son trabajadores temporeros los que prestan servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar.

**Artículo 115.** Son trabajadores eventuales u ocasionales los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.

**Artículo 116.** Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles

siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.

En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento.

**Parágrafo Único:** En los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.

**Artículo 117.** Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que dé su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convencimiento del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas,

sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso.”<sup>20</sup>.

En las dos legislaciones anotadas existen indemnizaciones para los trabajadores despedidos, y existe en la ley del Trabajo de Venezuela un derecho de antigüedad que adquiere el trabajador una vez completado determinado tiempo laborando o prestando servicios para el mismo empleador y de ella se derivan algunos beneficios no previstos en nuestra Ley para el trabajador.

**Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador:**

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo;
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa;
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él; d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo;
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes.

---

<sup>20</sup>[html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm](http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm)

La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo;

g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias;

h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento;

i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y

j) Abandono del trabajo.

**Se entiende por abandono del trabajo:** La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente;

a. La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y

b. La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.

**Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él:**

- a) Falta de probidad;
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- c) Vías de hecho;
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;
- f) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y
- g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

**No se considerará como despido indirecto:**

- a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días;



b) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y

c) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa (90) días.

**En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.**

El despido deberá notificarse por escrito con indicación de la causa en que se fundamenta, si la hay. Hecha la notificación al trabajador, el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido.

La omisión del aviso escrito no impedirá al trabajador demostrar el despido por cualquier otro medio de prueba.

El aviso previsto en el artículo 104 de esta Ley puede omitirse pagando al trabajador una cantidad igual al salario del período correspondiente.

Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a. Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;
- b. Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y
- c. Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación;

**Se considerará despido indirecto:**

- a) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste;
- b) La reducción del salario;
- c) El traslado del trabajador a un puesto inferior;
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y
- e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

**1.- Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:**

- a) Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente;
- b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y
- c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.

**2. El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de:**

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia; b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- b) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y

- c) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.

Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

3. En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 de esta Ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los artículos 569 y 570 de esta Ley.

#### **4.4.3. Legislación Colombiana.**

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a

cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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

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

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

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años de trabajo.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS.**

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se consideró diferentes métodos, procedimientos y técnicas que son de común aplicación en una investigación científica, pues se trata de los procedimientos que permiten explorar, organizar, plantear y desarrollar nuevos conocimientos válidos para realizar propuestas que generen valor en el ámbito jurídico.

### **5.1. Materiales utilizados.**

La presente investigación se sustenta de forma documental, bibliográfica y de campo, considerando que se trata de una investigación jurídica, fue necesaria la utilización de libros y materiales enfocados al derecho de los trabajadores tomando en cuenta los aspectos laborales y sociales, que se involucran en la problemática objeto estudio.

Las fuentes bibliográficas se utilizaron de acuerdo al desarrollo del proceso investigativo, es así que dicha fuentes se utilizaron, en la revisión de la literatura, concretamente en el marco conceptual se utilizó diccionarios , enciclopedias, textos jurídicos; para el marco doctrinario y jurídico se utilizaron diferentes páginas web y libros de autores en jurisprudencia y del derecho, entendidos en la tema, como lo son los derechos de los trabajadores, sus garantías, obligaciones, principios, entre otros; lo que permitió obtener

conocimientos fundamentales sobre el despido intempestivo y así poder argumentar de mejor manera el presente trabajo de investigación.

## **5.2. Métodos.**

### **5.2.1. Método científico hipotético-deductivo.**

Este método permitió direccionar el camino a seguir en la presente investigación para corroborar si se da la debida observancia planteada el en contexto de la hipótesis a través de la argumentación, el análisis y la debida comprobación.

### **5.2.2. Método exegético-analítico.**

Permito establecer el significado y el alcance de las normas relacionadas al despido intempestivo y la estabilidad laboral inmersa en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

El trabajo investigativo es de carácter documental, bibliográfico y de campo, por lo cual se efectuó un diseño teórico mediante el cual se obtuvo información de investigadores o tratadistas entendidos en la materia objeto de investigación; además mediante el diseño práctico se obtuvo información de campo a través de opiniones verbales y directas de profesionales conocedores del tema en estudio como jueces y abogados de libre ejercicio inmersos en la actividad de defender al actor demandado en los juicios laborales de este tipo, con respecto al requerimiento de incluir en nuestra legislación ecuatoriana tutelas jurídicas



para asegurar el derecho a la estabilidad laboral y/o su correspondiente reintegro en los casos de despido intempestivo.

#### **5.2.3. Método sintético.**

Mediante este método se especificó los componentes de la investigación que permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones a efectos de lograr un nivel de efectividad en la solución de una problemática que involucra aspectos legales y sociales.

#### **5.2.4. Método dialéctico.**

Este método permitió conocer la problemática en estudio desde el punto de vista de la realidad de la provincia de Galápagos, corroborando la existencia de conflictos entre las clases; trabajadora y empleadora, cuyos conflictos afectan a todo el entorno y que por ello se plantea propuestas de solución.

#### **5.2.5. Método deductivo.**

En el proceso investigativo se utilizaron textos que permitieron evidenciar y relacionar conocimientos y doctrina inmersos con el tema en estudio, y que a su vez dieron lugar al establecimiento de conclusiones que explican la existencia de una alta tasa de despido intempestivo, cuyas acciones no son correctas y están en contra de la constitución y como consecuencia existe un impacto negativo en la estabilidad socioeconómica del trabajador.

#### **5.2.6. Método Inductivo.**

Este método fue utilizado en el desarrollo investigativo, fundamentados en la problemática de la Provincia de Galápagos, acerca de las relaciones que se dan en el trabajo y el despido intempestivo, estableciendo como conclusión la no aplicación de las disposiciones del Código Laboral y la Constitución de la República respecto de la terminación de la relación laboral en el contrato individual de trabajo.

### **5.3. Modalidad de la investigación.**

#### **5.3.1. Bibliográfica.**

Se recabó y analizó información de distintas fuentes bibliográficas que guardan relación con el problema objeto de estudio, se fundamenta además en el análisis crítico de documentos.

#### **5.3.2. Descriptiva explicativa.**

Puesto que se explica y describe las acciones jurídicas del problema investigado.

#### **5.3.3. Exploratoria.**

En el desarrollo de la investigación se obtuvo un análisis del problema, en la provincia de Galápagos cuyos resultados permitieron establecer propuestas de solución.

## **5.4. Técnicas e instrumentos.**

### **5.4.1. Técnicas.**

#### **5.4.1.1. Observación.**

A través de la cual se estableció que en el Cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos si existen problemas en las relaciones entre los trabajadores y empleadores especialmente cuando se trata de los contratos individuales de trabajo.

#### **5.4.1.2. Encuesta.**

La encuesta fue aplicada a Jueces, Abogados de libre ejercicio, empleadores y trabajadores, es decir personas que están involucradas en el día a día con el problema objeto de estudio.

### **5.4.2. Instrumentos.**

El instrumento principal que permitió realizar la encuesta fue el cuestionario que se construyó de acuerdo al tipo de información necesaria para conocer la realidad sobre la problemática en estudio.

Para el procesamiento de la información se utilizó los programas de microsoft (Word y Excel) y Powerpoint.

### 5.5. Población y muestra.

Los elementos del presente estudio jurídico fueron cinco casos, con la ayuda de 22 personas, distribuidas de la siguiente manera:

<b>N°</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>
02	Jueces.
20	Abogados de libre ejercicio.

No se determinó muestra de cada grupo, debido a que en Cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos, solo hay dos jueces; los 20 abogados de están distribuidos en toda la Provincia de Galápagos.

## 6. RESULTADOS.

### 6.1. Análisis e interpretación de la encuesta realizada.

Encuesta realizada a Jueces y Abogados de libre ejercicio de la Provincia de Galápagos.

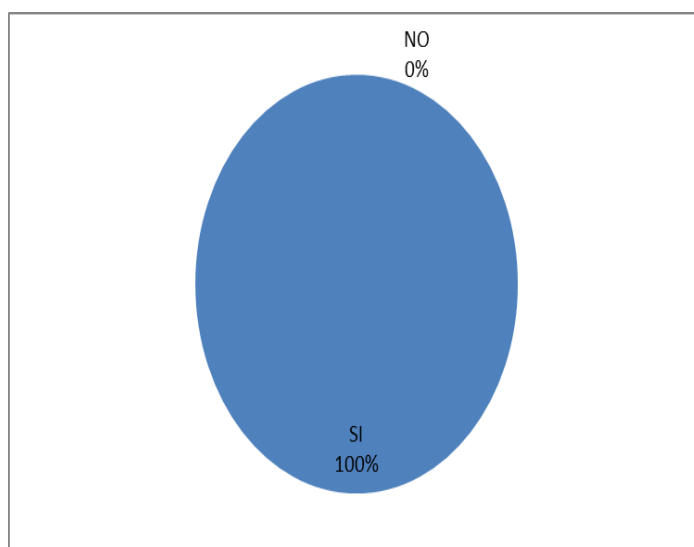
1. ¿usted tienen conocimiento en que consiste el despido intempestivo, de acuerdo a lo que determina el Código Laboral?.

**Cuadro N° 1. Conocimiento del despido intempestivo según el Código Laboral.**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a jueces y abogados de libre ejercicio de Galápagos.

Elaboración: La Autora.



**Gráfico N° 1. Conocimiento del despido intempestivo según el código laboral.**

Elaborado por: La Autora.

## INTERPRETACIÓN

Respecto del conocimiento del despido intempestivo, el 100% de los Abogados encuestados contestaron que si conocen del tema.

## ANÁLISIS

Los resultados demuestran que el despido intempestivo al ser conocido en su totalidad por Abogados de Libre Ejercicio, se trata de un problema que se vive en el día a día en todos los estratos laborales, en los que el empleador juega a ganar perder, por ello es necesario plantear una mejor normativa que permita frenar y poner sanciones drásticas a aquellos empleadores que utilizan el despido intempestivo como medio de salvaguardar sus únicamente intereses y beneficios.

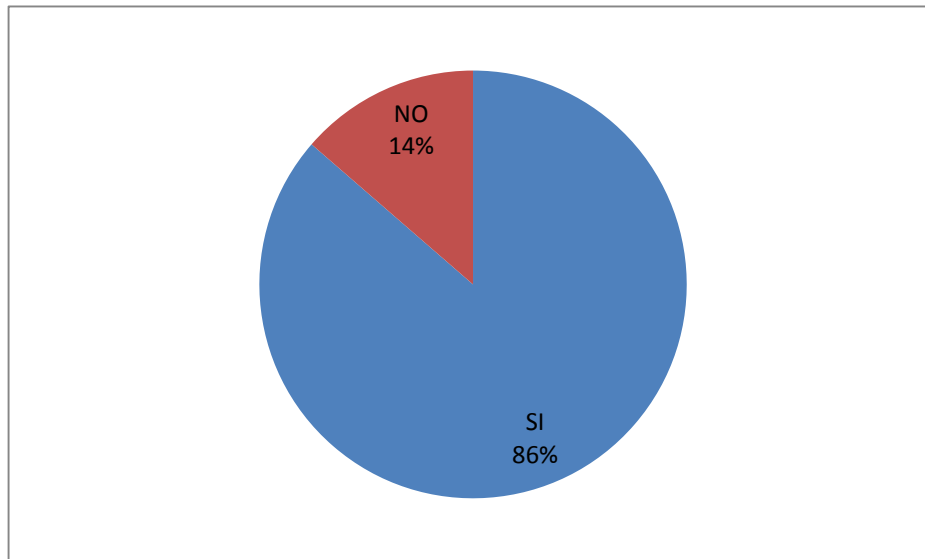
### 2. ¿Considera usted que la terminación unilateral de la relación laboral vulnera los derechos del trabajador?

**Cuadro N° 2. Vulneración de los derechos del trabajador**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	86%
NO	3	14%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a jueces y abogados de libre ejercicio de Galápagos.

**Elaboración:** La Autora.



**Gráfico N° 2.** Vulneración de los derechos del trabajador.  
**Elaborado por:** La Autora.

## **INTERPRETACIÓN**

En el gráfico N° 2, se observa datos relacionados a la vulneración de los derechos de los trabajadores por despido intempestivo, mismos que demuestran que el 86% de los encuestados mencionan que dicho despido si vulnera los derechos en mención y tan solo 14% menciona que no.

## **ANÁLISIS**

De los datos antes mencionados es fácil deducir que la mayoría de los abogados en libre ejercicio si conocen los derechos de los trabajadores ya que es obvio que un despido inesperado genera impactos negativos directa e indirectamente en la vida de una persona, y además viola los derechos estipulados en la leyes vigentes, tomando en cuenta además el impacto social que puede generar una persona que ha perdido su trabajo ya que en la práctica

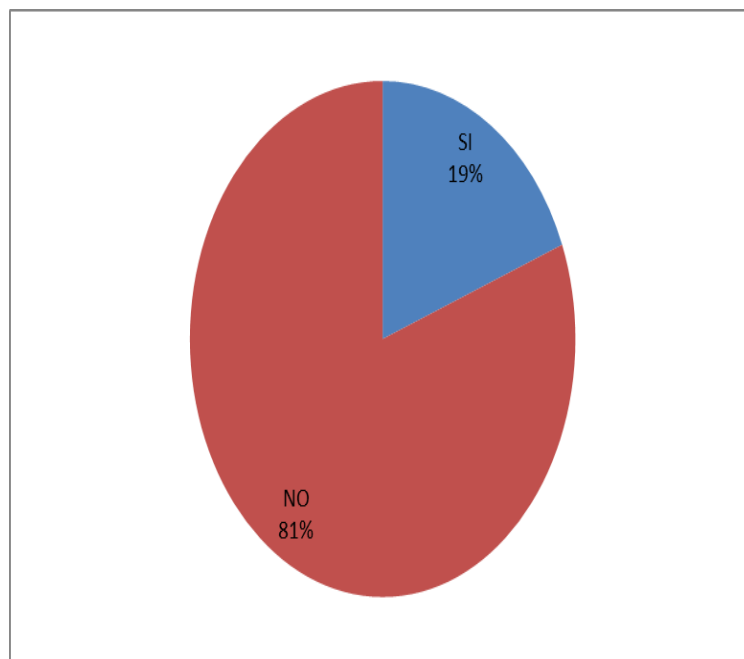
se sabe las dificultades para encontrar un nuevo empleo y más aún cuando se sale con los conflictos de un trabajo que inevitablemente disminuyen la integridad normal de un trabajador.

**3. ¿Cree usted que el Código de Trabajo estipula una indemnización justa hacía el trabajador en los casos de terminación laboral por despido intempestivo?**

**Cuadro N° 3. Indemnización justa e despido intempestivo**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	19%
NO	18	81%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a jueces y abogados de libre ejercicio de Galápagos.  
**Elaboración:** La Autora.



**Fuente:** Encuesta a jueces y abogados de libre ejercicio de Galápagos.  
**Elaboración:** La Autora.



## **INTERPRETACIÓN**

Con respecto a la pregunta sobre la indemnización justa a los trabajadores en caso de despido intempestivo; 2 jueces y 20 abogados de libre ejercicio, 4 que representan el 19% de los encuestados contestaron que dicha indemnización si es justa, mientras que 18 o el 81% manifestaron que no.

## **ANÁLISIS.**

Si bien es cierto el Código de Trabajo determina que una vez que un empleador haya despedido intempestivamente a un trabajador este debe indemnizarlo, sin embargo los montos económicos que allí se establecen no son suficientes para cubrir las necesidades básicas tanto del trabajador como de su familia, conllevando así no solo daños económicos sino también de índole psicológico y social a nuevo desempleado y a su familia, contraviniendo esta manera los principios constitucionales que respaldan el buen vivir.

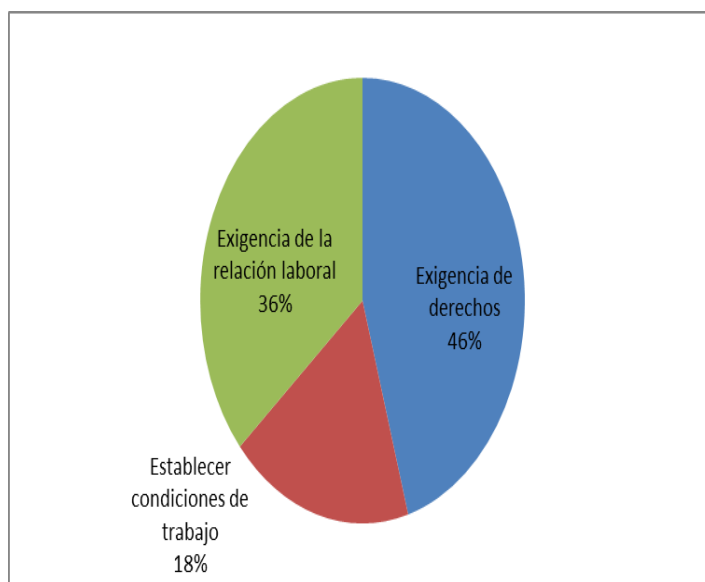
Pues se considera que se debe incrementar la indemnización por despido intempestivo, porque se desestabiliza al trabajador, perjudicando a él y a su familia, además de sancionar al empleador por no respetar los derechos que la misma Constitución de la República respalda.

### **4. Cuáles cree que son las causa más importantes para que se da una demanda por despido intempestivo.**

**Cuadro N° 4. Causas de una demanda por despido intempestivo.**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Exigencia de derechos	10	45%
Establecer condiciones de trabajo	4	18%
Exigencia de la relación laboral	8	36%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a jueces y abogados de libre ejercicio de Galápagos.  
**Elaboración:** La Autora.



**Gráfico N° 6.** Impacto en el desempleo por cauda del despido intempestivo.  
**Elaborado por:** La Autora.

### INTERPRETACIÓN

Al interrogar sobre las causas principales que generan el despido intempestivo, se obtuvo como resultado que; el 36% menciona que dichas causas son por la exigencia de la relación laboral, el 46% por exigencia de derechos y el 18% por establecer condiciones de trabajo.

## ANÁLISIS

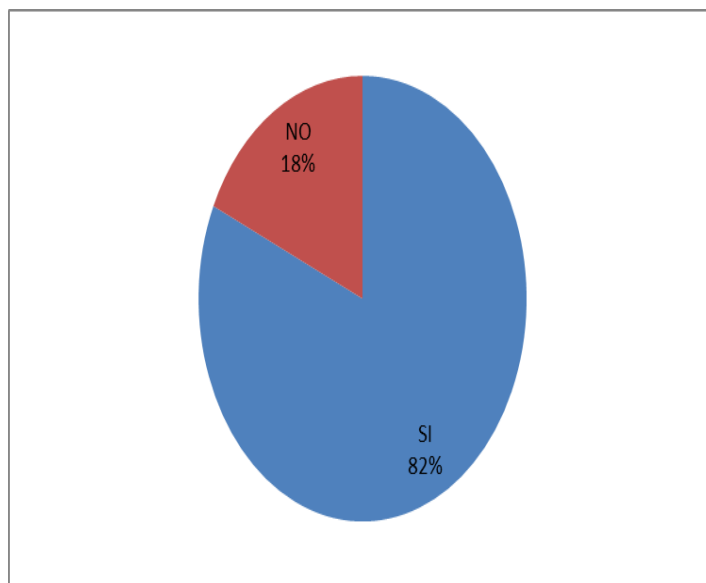
Se observa que la mayor parte de las causas son por reclamo de derechos, con ello se puede afirmar que la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador es la consecuencia más importante del despido intempestivo, es por ello que se generan los conflictos y las demandas de carácter laboral, ello implica que la clase trabajadora hoy por hoy si conoce sus derechos, lo cual es un buen indicador, en el sentido de la mencionada debe estar siempre en contacto con la normativa laboral de manera a fin de defender los derechos que por ley le asisten.

5. **¿Considera usted que existe vacío jurídico en el Código de Trabajo en lo referente al artículo 188, en el que se estipula el porcentaje de la indemnización en los casos de despido intempestivo, y que además ello contraviene a las disposiciones de la Constitución de la Republica?**

**Cuadro N° 5. Reforma al artículo 188 del Código de Trabajo.**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	82%
NO	4	18%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a jueces y abogados de libre ejercicio de Galápagos.  
**Elaboración:** La Autora.



**Gráfico N° 9.** Reforma al artículo 188 del código de trabajo.  
**Elaborado por:** La Autora.

## **ANÁLISIS**

Se puede observar que con respecto a una posible reforma del artículo 188 del Código Laboral, el 82% de los Abogados en libre ejercicio de la provincia de Galápagos mencionan que si se debería realizar la mencionada reforma, en tanto que el 18% manifiestan que no.

## **INTERPRETACIÓN**

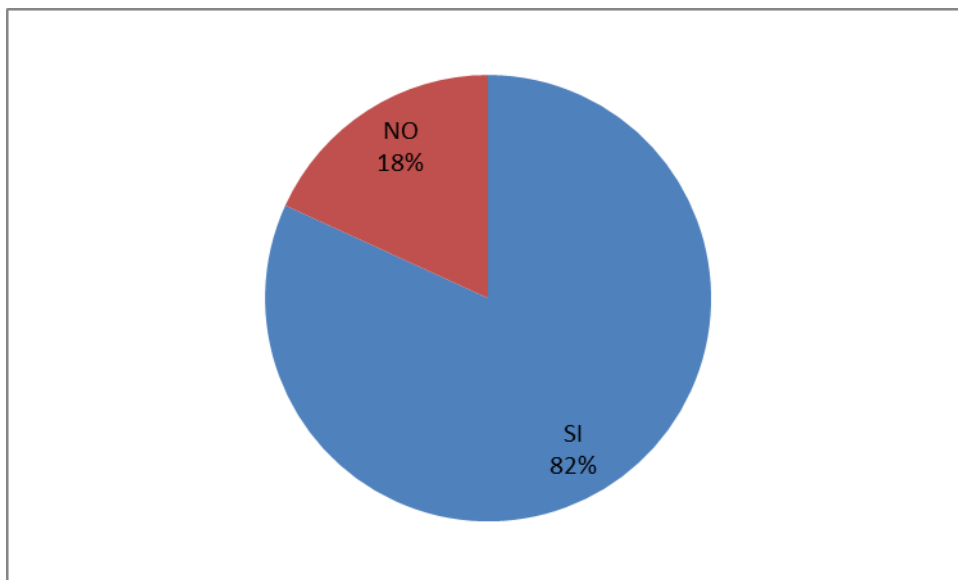
Los porcentajes anteriormente citados demuestra que si existe un vacío jurídico en lo referente al artículo 188 del Código de Trabajo en lo referente al porcentaje de indemnización que deben realizar los empleadores a los trabajadores en caso de terminación del contrato en forma unilateral; y que además dicho artículo no está acorde a las disposiciones de la Constitución de la República.

6. ¿Apoyaría usted a una propuesta de reforma del artículo 188 del Código de Trabajo, en lo referente a ampliar el porcentaje por concepto de indemnización en un despido intempestivo?

**Cuadro N° 6. Apoyo a la reforma del artículo 188 del Código de Trabajo.**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	82%
NO	4	18%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a jueces y abogados de libre ejercicio de Galápagos.  
**Elaboración:** La Autora.



**Gráfico N° 10.** Apoyo reforma al artículo 188 del código de trabajo.  
**Elaborado por:** La Autora.

## ANÁLISIS

Al referirnos a la pregunta sobre apoyo a la reforma del artículo 188 del Código de trabajo, se obtuvo como respuesta que, el 82% si apoyan a esta reforma, mientras que el 18% no.

## **INTERPRETACIÓN**

Al igual que en la pregunta anterior, se arrojan resultados enfocados en su mayoría a la necesidad de reformar el artículo referido, a efectos de proteger de una mejor manera los derechos de los trabajadores que sufren abusos relacionados al despido intempestivo.

Es importante que se tomen las medidas más idóneas de manera que se investigue hasta las últimas consecuencias la realidad de los casos, ya que en la mayor parte de los empleadores tratan de hacer prevalecer su poder económico y social a costas de los intereses de la clase obrera.

## **7. DISCUSIÓN.**

### **7.1. Verificación de objetivos.**

Una vez realizado el presente proceso investigativo, en los ámbitos, bibliográfico, teórico y práctico con la aplicación de encuestas a Jueces y Abogados de libre ejercicio del Cantón Santa Cruz de la Provincia de Galápagos, se logró a su vez la consecución de los objetivos planteados en el proyecto de tesis.

El objetivo general planteado en el proyecto es:

**Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico sobre el Despido Intempestivo previsto en el Código del Trabajo y sus efectos cuando la relación laboral ha sido negada por el empleador.**

Considerando los resultados que se obtuvieron en la encuesta y en la sustentación teórica, se puede corroborar el cumplimiento del objetivo general, habiendo desarrollado una revisión en lo relacionado temas jurídicos y doctrinarios inmersos en el Código de Trabajo, con respecto a los derechos de los trabajadores que son amparados por la misma Constitución de la República, en donde la estabilidad laboral, buen vivir, pleno empleo, y otros deben ser respetados.

Así pues se reflejan los beneficios y los derechos que los trabajadores tienen; pero que sin embargo estos son vulnerados por los empleadores, entonces se

trata de establecer en primer lugar una suficiente capacitación para tener un pleno conocimiento por las dos partes con respecto a la normativa pertinente en este caso; además la debida concienciación por parte de los empleadores, considerando que el talento humano en la actualidad es el eje más fundamental en el desarrollo empresarial.

Los objetivos específicos se han cumplido de acuerdo al siguiente orden.

- Determinar los procesos a seguir para demostrar el despido intempestivo cuya relación laboral ha sido negada por el empleador.

Para el cumplir con este objetivo se considera el cuadro N° 4; se puede afirmar que la causa más importante para determinar el despido intempestivo es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, mismo que además para no cumplir con la Normativa Laboral, recurre a la negación de la mencionada relación.

- Demostrar que el despido intempestivo previsto en el Código del Trabajo, incumple el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

Para lograr este objetivo se planteó varias preguntas relacionadas a la afectación de los derechos de los trabajadores y la estabilidad laboral, es así que podemos apreciar en el cuadro N° 2, se observa datos relacionados a la vulneración de los derechos de los trabajadores por despido intempestivo,



mismos que demuestran que el 86% de los encuestados mencionan que dicho despido si vulnera los derechos en mención.

En el cuadro N° 3 sobre la indemnización justa a los trabajadores en caso de despido intempestivo; 81% de los encuestados manifestaron que dicha indemnización no es justa.

Si bien es cierto el Código de Trabajo determina que una vez que un empleador haya despedido intempestivamente a un trabajador este debe indemnizarlo, sin embargo los montos económicos que allí se establecen no son suficientes para cubrir las necesidades básicas tanto del trabajador como de su familia, conllevando así no solo daños económicos sino también de índole psicológico y social a nuevo desempleado y a su familia, contraviniendo esta manera los principios constitucionales que respaldan el buen vivir.

- Determinar la necesidad de reformar Art. 188 del Código del Trabajo, el derecho al reintegro laboral a fin de asegurar el trabajo íntegro y estable.

Se puede observar que con respecto a una posible reforma del artículo 188 del Código Laboral, el 82% de los Abogados en libre ejercicio de la provincia de Galápagos mencionan que si se debería realizar la mencionada reforma.

El porcentaje anteriormente citados demuestra que si existe un vacío jurídico en lo referente al artículo 188 del Código de Trabajo en lo referente al porcentaje de indemnización que deben realizar los empleadores a los trabajadores en caso de terminación del contrato en forma unilateral; y que además dicho artículo no está acorde a las disposiciones de la Constitución de la República.

- Proponer una reforma del Art. 188 del Código de Trabajo, para demostrar la relación laboral que ha sido negada a falta del contrato de trabajo entre empleador y empleado.

Para el cumplimiento de este objetivo se presenta una propuesta más adelante.

## **7.2. Contrastación de la hipótesis.**

El Art. 188 del Código del Trabajo no reconoce expresamente como derecho laboral la defensa y la probación ante la negación de la relación laboral por parte del empleador, en los casos de despido intempestivo prohibidos por la Constitución y la Ley; situación jurídica que produce inseguridad laboral y genera desempleo y desocupación.

Es imprescindible la reforma del Código de Trabajo concretamente al artículo 188, en donde se estipula el porcentaje de indemnización cuando el empleador da por terminado unilateralmente la relación laboral, conociendo que la

mencionada indemnización es demasiado baja; esto en el mejor de los casos, lo cual se vuelve un problema aún más grave cuando esta relación laboral es negada por el empleador, y cuando este ejerce el poder debido a que el trabajador no tiene argumentos para defenderse; por ello es de vital importancia que de manera obligatoria todos los contratos se realicen por escrito y que se terminen los contratos verbales.

## 8. CONCLUSIONES.

Al concluir el presente trabajo investigativo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Primero.-** El trabajo es un requerimiento para una vida digna personal, familiar y social, y se encuentra amparada a la Constitución de la República del Ecuador.
- Segundo.-** En el artículo 188 del Código de Trabajo en donde se determina la indemnización por despido intempestivo, cuando la relación laboral es una decisión unilateral del empleador, determina un grave daño para el trabajador ya que le crea inestabilidad laboral y graves problemas, económicos, sociales, y psicológicos, para él y sus familiares.
- Tercero.-** Según los entendidos en la materia como Jueces y Abogados de libre ejercicio manifiestan que lo dispuesto en el Código de Trabajo no concuerda con los derechos al trabajador en cuanto a encontrar una plena garantía de estabilidad laboral, el buen vivir y desarrollo humano en general.
- Cuarto.-** Es necesario capacitación para tener claro la normativa a la que se exponen tanto trabajadores como empleadores, y una adecuada concienciación por parte de empleadores en cuanto a establecer políticas enfocadas al desarrollo de su Talento Humano y a la negociación de ganar-ganar.
- Quinto.-** Existen la libertad aún para que se realicen contratos de trabajo en forma oral, ello genera en el trabajador poder para negar la relación laboral y por el lado del trabajador no existen argumentos para demostrar dicha relación.

## **9. RECOMENDACIONES.**

Habiendo realizado las conclusiones de la presente investigación se procede a realizar las siguientes recomendaciones.

**Primero.-** Realizar una adecuada promoción por parte de las autoridades encargadas de regular la normativa laboral, respecto de la importancia que tiene la estabilidad laboral para un trabajador y que esta repercute en el desarrollo social, miasma que está protegida por nuestra Constitución.

**Segundo.-** Establecer medidas más eficaces por parte de la Asamblea Nacional, en función de la normativa jurídica, considerando los principios y derechos de los trabajadores, mismos que tienen impacto en el desarrollo de los pueblos.

**Tercero.-** Realizar una debida inspección por parte de todos los organismos de control a todas las empresas, a fin de que se cumplan las obligaciones establecidas en las diferentes leyes vigentes, y así mismo establecer las debidas sanciones a quienes las incumplan.

**Cuarto.-** Legislar por parte de la Asamblea Nacional, las normativas necesarias para proceder o expedir sanciones ejemplarizadoras para los empleadores que terminen la relación laboral con sus

trabajadores, basadas en una alza de indemnizaciones y las que sean necesarias para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

**Quinta.-** Dictar cursos de capacitación y concienciación a empleadores y trabajadores de manera de adaptar un nuevo sistema acorde a las demandas del entorno actual y del ordenamiento Jurídico Social que prevee el Derecho Laboral, en donde tanto empleadores y trabajadores son parte de los grupos de interés sin los cuales no hay empresa materializando así los Principios Garantías y Derechos de los Trabajadores.

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL**

### **FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

En el presente trabajo de investigación se presenta una propuesta de orden jurídico que nace en base a la necesidad de reforma del artículo 188 del Código de Trabajo, cuyo fin es determinar la existencia o no de la relación laboral; que de acuerdo a la propuesta en el caso de una demanda el informe del Inspector de trabajo, se considere de prueba y de garantía procesal, para el actor afectado y para el demandado accionado, que les permita oponer sus excepciones y agilizar el proceso. Al tratarse de un caso de negación laboral que la carga de la prueba recaiga sobre quien deba probarla, contribuyendo a un servicio oportuno en la administración de la justicia.

### **BASE LEGAL DE LA PROPUESTA.**

La presente propuesta jurídica se fundamenta en lo siguiente:

- El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios.
  - a) El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo.

- b) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación al contrario.
- c) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- d) Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos<sup>21</sup>.

Según el Dr. Wilson Layedra Idrovo en su libro manual de derechos informa que, “existe despido intempestivo cuando hay exigencia por parte de empleador hacia el trabajador para que este realice otra actividad que no es la que se estipula en el contrato”<sup>22</sup>.

Por lo anotado se puede acotar que para que haya despido intempestivo no solo se considera despedir a un trabajador sino también cambiarlo a otro puesto de trabajo si su autorización; el conflicto se intensifica con la negación de la relación laboral.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos determina los siguientes principios:

- a) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

---

<sup>21</sup>Constitución de la República del Ecuador.

<sup>22</sup>Dr. Wilson Layedra idrovo, (2009). Manual de Derecho Laboral. Segunda Edición.



- b) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.
- c) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la necesidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera de otros medios de protección social<sup>23</sup>.

El artículo 172 del Código de Trabajo determina las causales por las que el empleador puede dar por terminado un contrato de trabajo previo visto bueno:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causasse hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará a

---

<sup>23</sup>Declaración Universal de los Derechos Humanos.

segurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

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

## **REFORMA AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL**

#### **CONSIDERANDO**

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

Que el artículo 30 de la Constitución de la República del Ecuador, da a conocer que las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica.

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia, y como actores sociales y productivos a todas las trabajadoras y trabajadores. Además 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.

Que el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios.

- e) El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo.
- f) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación al contrario.
- g) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- h) Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Que el Código de Trabajo Ecuatoriano, en observancia a la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que el Estado amparará la intangibilidad de

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

Que con un vasto conocimiento y análisis jurídico sobre el despido intempestivo estipulado en el Artículo 188 del Código de Trabajo, mismo que carece de términos legales, enfoque jurídico, juridicidad y competencia para que a través de trámite administrativo la autoridad el Inspector del Trabajo resuelva de forma legal y efectivo el despido intempestivo, concretamente en los casos que la relación laboral sea negada por el empleador.

En uso de las atribuciones que confiere el Artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

### **REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Art. 1. Refórmese el artículo 188 del Código de Trabajo, agréguese al final del artículo un inciso que diga.

*“Al dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador y ante la negativa de la relación laboral por parte del mismo, dados los reclamos del trabajador, éste deberá ser probado ante el Inspector del Trabajo a través de trámite administrativo, mismo que se ejecutará bajo iguales términos y condiciones respecto del artículo 183 del Código de Trabajo. Para dicho proceso se notificará al empleador a comparecer otorgándole las mismas condiciones estipuladas en el artículo 621 del Código del Trabajo y lo dará por terminado el Inspector del Trabajo considerando todos los preceptos*

*en su contenido formulados en este artículo y en relación al Art. 185 del Código de Trabajo lo que se tomará en cuenta como haber concluido dicho proceso.*

*La falta de sustentos documentados de la negación por parte del empleador se considerará como negativa simple de la calidad de la reclamación”.*

**Artículo final.- La presente reforma entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.**

**Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional a los 15 del mes de noviembre de 2015.**

F.-----  
**PRESIDENTA**

F.-----  
**SECRETARIO(A)**

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Constitución de la República del Ecuador 2008, EDITORES DEL ECUADOR.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Código del Trabajo, actualizado a septiembre de 2010, tercera edición, Quito Ecuador.
- LEY NÚM. 213, que establece el Código del Trabajo de la Legislación Paraguaya. (Gaceta Oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30.)
- AMOROSO LIMA, (1959). AlceuTristan de Athayde, El problema del Trabajo, Bs.As. pág. 49.
- De la CUEVA Mario, (1974) EL NUEVO DERECHO MEXICANO, Segunda Edic. Pág. 200 edit. POM S.A México.
- CABANELLAS DE TORRES, (2002). Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edic., Pág. 147
- García Manuel, Curso del Derecho del Trabajo 5ta. Edición, edit. ARIEL, Barcelona España 1975
- Grisolíá, Julio Armando (2001). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Depalma.

- HERNAIZ MÁRQUEZ, (1969) Traddo Elemental del Derecho del Trabajo, 10ma. Edic. Madrid, Pág. 89
- TRUJILLO Julio César, (2008) Derecho del Trabajo, Tercera edición, Quito Ecuador, año, Centro de Publicaciones PUCE, Tomo I
- Wilson Layedra idrovo, (2009). Manual de Derecho Laboral. Segunda Edición.
- [html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm](http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral-venezolano.htm)

## 11. ANEXOS

### 11.1 ENCUESTA



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA CARRERA DE DERECHO

La presente encuesta tiene por objeto investigar sobre la normativa relacionada al despido intempestivo, por lo que muy comedidamente le solicito se digne contestar las siguientes preguntas

1. ¿usted tienen conocimiento en que consiste el despido intempestivo, de acuerdo a lo que determina el Código Laboral?  
Si ( ) No ( )
2. ¿Considera usted que la terminación unilateral de la relación laboral vulnera los derechos del trabajador?  
Si ( ) No ( )
3. ¿Cree usted que el Código de Trabajo estipula una indemnización justa hacía el trabajador en los casos de terminación laboral por despido intempestivo?  
Si ( ) No ( )
4. ¿Cuáles cree que son las causa más importantes para que se da una demanda por despido intempestivo?  
Exigencia de derechos ( )  
Establecer condiciones de trabajo ( )  
Exigencia de la relación laboral ( )



5. ¿Considera usted que existe vacío jurídico en el Código de Trabajo en lo referente al artículo 188, en el que se estipula el porcentaje de la indemnización en los casos de despido intempestivo, y que además ello contraviene a las disposiciones de la Constitución de la Republica?

Si ( ) No ( )

6. ¿Apoyaría usted a una propuesta de reforma del artículo 188 del Código de Trabajo, en lo referente a ampliar el porcentaje por concepto de indemnización en un despido intempestivo?

Si ( ) No ( )

**Gracias por su colaboración**

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN .....	2
2.1. Abstract.....	3
3. INTRODUCCIÓN .....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
5. MATERIALES Y MÉTODOS .....	73
6. RESULTADOS.....	79
7. DISCUSIÓN .....	89
8. CONCLUSIONES .....	94
9. RECOMENDACIONES .....	95
9.1. Propuesta de reforma .....	97
10. BIBLIOGRAFÍA .....	104
11. ANEXOS .....	106
ÍNDICE.....	108