



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Título del Proyecto de Investigación:

Estudio jurídico de la bonificación por desahucio laboral y su incidencia en los derechos del trabajador

Autora

Tanya del Pilar Chérrez Recalde

Director de Proyecto de Investigación

Ab. Eliceo Ramírez Chávez MSc.

Quevedo – Los Ríos - Ecuador

2016

Declaración de autoría y cesión de Derechos

Yo, **Tanya del Pilar Chérrez Recalde**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

TANYA DEL PILAR CHÉRREZ RECALDE

Certificación de culminación de trabajo de investigación

El suscrito, Abogado Eliceo Ramírez, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que el estudiante Tanya del Pilar Chérrez Recalde, realizó el Proyecto de Investigación de grado titulado: ESTUDIO JURÍDICO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR , previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

.....

AB. ELICEO RAMÍREZ
DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Certificación del reporte de la herramienta de prevención de coincidencia y/o plagio académico

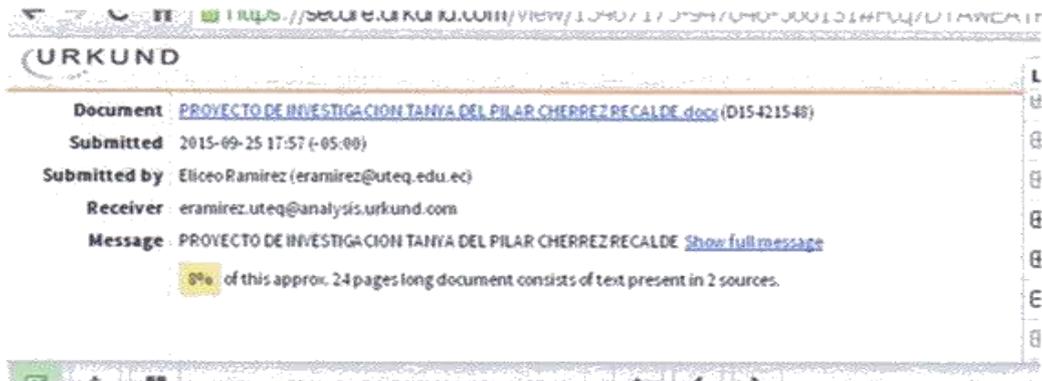
Quevedo, 28 de Septiembre del 2015

Ingeniera
Guadalupe Murillo Campuzano MSc.
VICERRECTORA ACADÉMICA, ENCARGADA DE LA FACULTAD DE DERECHO UTEQ
Presente.-

De mis consideraciones:

AB. ELICEO RAMIREZ CHAVEZ MSc, en atención al Memorando N° UTEQ-VICACAD-2015, de fecha 18 de Agosto del 2015, suscrito por su autoridad, en calidad de Tutor designado del Proyecto de Investigación titulada: **“ESTUDIO JURIDICO DE LA BONIFICACION POR DESAHUCIO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**, me permito manifestar a usted, señora Vicerrectora Académica, encargada de la Facultad de Derecho lo siguiente:

Que, la señorita **TANYA DEL PILAR CHERREZ RECALDE**, ha cumplido con las correcciones pertinentes, del Proyecto de Investigación, de acuerdo a la **ESTRUCTURA Y FORMATO DE PRESENTACIÓN PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL DE LA UTEQ** y respetivamente ingresada al **SISTEMA URKUND**, tengo a bien certificar la siguiente información sobre el informe del sistema, el mismo que avala los niveles de originalidad en un **92%**, y de copia un **8%**, para los fines de ley.



Document [PROYECTO DE INVESTIGACION TANYA DEL PILAR CHERREZ RECALDE.docx \(D15-4215-48\)](#)

Submitted 2015-09-25 17:57 (-05:00)

Submitted by Eliceo Ramirez (eramirez@uteq.edu.ec)

Receiver eramirez.uteq@analysis.orkund.com

Message PROYECTO DE INVESTIGACION TANYA DEL PILAR CHERREZ RECALDE [Show full message](#)

0% of this approx. 24 pages long document consists of text present in 2 sources.

Atentamente,


Ab. Eliceo Ramirez Chávez MSc
Tutor del Proyecto de Investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

**“ESTUDIO JURÍDICO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO
LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR”**

Presentado a la Vicerrectora Académica, Encargada de la Facultad de Derecho, como requisito previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Aprobado por:

Ab. Victor Bayas Vaca, MSc.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ab. Víctor Guevara Viteri, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ab. Agustín Campuzano Palma, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

2016

Agradecimiento

Gracias infinitas a Dios por llenarme de fortaleza para que logre alcanzar mi título de Abogada, y a mi familia que día a día me apoyo para que culminen mis estudios.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por brindarme la oportunidad de estudiar y ser profesional, y a todos sus catedráticos, quienes en todo momento supieron guiarme con sus conocimientos.

Tanya del Pilar Chérrez Recalde

Dedicatoria

Quiero dedicarle este trabajo:

A Dios que me ha dado la vida y fortaleza para concluir con mi Proyecto de Investigación.

A mi mamá Pilar Recalde y mi hermana Karla por estar ahí cuando más las necesité, por su ayuda incondicional y constante cooperación.

A mi esposo Marco Quiroga por apoyarme, ayudarme y creer en mi capacidad, lo que me ha ayudado a seguir adelante en los momentos más difíciles.

A mis hijos Sol Mia, Marco Alejandro y Marco André por ser mis fuentes de motivación e inspiración para querer superarme cada día.

Al Eco. Antonio Tapia y Ab. Patricia Calero que gracias a su apoyo y conocimientos hicieron de esta experiencia una de las más especiales.

Resumen ejecutivo y palabras claves

El problema socio-jurídico nace de un procedimiento en materia laboral, al que se lo denomina Desahucio; el mismo que consiste en el aviso que da el empleador al trabajador, o viceversa, de dar por terminado de manera voluntaria unilateral o bilateralmente la relación laboral, que entre ellos existió, en ese momento pasa a formar parte de este procedimiento el Ministerio de Trabajo a través de los Inspectores de Trabajo para que en dichas dependencias se realice la liquidación correspondiente por los años de servicios prestados, de acuerdo a lo que establece la ley. Consideramos que el problema surge a causa del poco porcentaje que se reconoce al trabajador por Desahucio puesto que no se garantiza los derechos del trabajador, los cuales subsisten una vez dado por terminado un contrato, puesto que los derechos de los mismos son irrenunciables. Al investigar este tema, encontramos grandes vacíos que hay dentro de la norma laboral, Código del Trabajo, especialmente al momento de realizarse una liquidación por desahucio pues al ser solicitada por el empleador o por el trabajador, manda al empleador a bonificar al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual, por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa, para esto el Inspector del Trabajo procede a liquidar el valor que representan las bonificaciones, sin embargo, existe inconsistencia en cuanto al cálculo puesto que el porcentaje está ya establecido y no se considera la situación económica actual. El trabajo teórico y de campo del presente proyecto le permitió obtener criterios, con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de objetivos, y contrastación de las hipótesis planteadas, permitiendo apoyar los cambios propuestos.

Palabras Claves.

- Desahucio.
- Trabajador.
- Empleador.
- Indemnización.
- Despido.

Abstract and Keywords

The socio-legal problem stems from a process in the workplace, which is called Eviction; consisting of the same notice which gives the employer the worker, or vice versa, to terminate voluntarily unilateral or bilateral labor relationship that existed between them, then it becomes part of this process the Ministry of Labour through labor inspectors so that these units the corresponding settlement is conducted by the years of service, according to the provisions of the law. We believe that the problem arises because the bit rate recognizing the worker for Eviction since the rights of workers, which remain once been terminated a contract is not guaranteed, since the same rights are inalienable. In researching this issue, we find that there are large gaps in the labor standard, Labour Code, especially when a settlement eviction because being requested by the employer or by the employee, the employer sends to reclaim the worker held on 25% of the equivalent to the last monthly salary for each year of service with the same company, for this the Labour Inspector proceeds to realize the value representing the bonuses, but there are inconsistencies in the calculation since the percentage is already established and is not considered the current economic situation. The theoretical and field work of this project allowed me to get criteria, with clear and precise basis of literature well known, who contributed to the verification of targets, and testing of the hypotheses, allowing support the proposed changes.

Keywords

- Eviction.
- Employee.
- Employer.
- Compensation.
- Dismissal.

Tabla de Contenido

	Pág.
Portada	i
Declaración de autoría y cesión de Derechos.....	ii
Certificación de culminación de trabajo de investigación.....	iii
Certificación del reporte de la herramienta de prevención de coincidencia y/o plagio académico.....	iv
Aprobación de Miembros de Tribunal	v
Agradecimiento	vi
Dedicatoria	vii
Resumen ejecutivo y palabras claves	viii
Tabla de Contenido	x
Código Dublin.....	xv
CAPÍTULO I	3
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Problema	3
1.1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.1.2. Diagnóstico	5
1.1.3. Pronóstico	5
1.1.4. Formulación del problema	6
1.1.5. Sistematización del problema	6
1.2. Objetivos.....	6
1.2.1. Objetivo General.....	6
1.2.2. Objetivos Específicos	7
1.3. Justificación	7
CAPÍTULO II.....	9
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1. Marco Conceptual.....	9
2.1.1 Desahucio	9
2.1.2. Trabajador.....	10
2.1.3 El Empleador	11
2.1.4 Contrato de Trabajo	12
2.1.5 Contrato individual de trabajo	13
2.1.6 Indemnización.....	14

2.2.7.	Despido	15
2.2	Marco Referencial	16
2.2.1	Antecedentes.....	16
2.2.2	Doctrina	24
2.2.2.1	Derecho Laboral	24
2.2.2.2	Fuentes del Derecho Laboral	25
2.2.2.3	El trabajo como función social	28
2.2.2.4	Características del Desahucio	29
2.2.2.5	Procedimiento del Desahucio	31
2.2.2.6	Bonificación por Desahucio.....	32
2.2.2.7	Ejercicio de los Derechos Laborales.....	35
2.2.3	Jurisprudencia	35
2.2.4	Legislación.....	39
2.2.4.1	Constitución del Ecuador.....	39
2.2.4.2	Ejercicio de los Derechos Laborales.....	41
2.2.4.3	Declaración de los Derechos Humanos	41
2.2.4.4	Los Derechos Laborales en la Declaración Universal de los Derechos Humanos	42
2.2.4.5	Código de Trabajo	44
2.2.4.6	Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar	46
2.2.4.7	Terminación de los Contratos Individuales de Trabajo	47
2.2.5	Derecho Comparado	49
2.2.5.1	Chile.....	49
2.2.5.2	Bolivia.....	50
	CAPÍTULO III	52
	MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.1	Localización.....	52
3.2	Tipos de Investigación.....	52
3.3	Métodos de Investigación	52
3.3.1	Método Inductivo.....	52
3.3.2	Método Deductivo	52
3.3.3	Método Analítico	53
3.3.4	Método Científico.....	53
3.3.5	Método Jurídico doctrinal	53
3.3.6	Método Comparativo	53
3.3.7	Método Sintético.....	53

3.4	Fuentes de recopilación de la investigación.....	54
3.5	Diseño de la Investigación.....	54
3.6	Instrumentos de Investigación.....	54
3.7	Tratamiento de los datos.....	54
3.7.1	Encuesta.....	54
3.7.2	Entrevista.....	62
3.8	Recursos humanos y materiales.....	65
CAPÍTULO IV.....		66
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		66
4.1	Resultados.....	66
4.2	Discusión.....	67
CAPITULO V.....		69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		69
5.1.	Conclusiones.....	69
5.2.	Recomendaciones.....	70
CAPITULO VI.....		71
BIBLIOGRAFÍA.....		71
CAPITULO VII.....		75
ANEXOS.....		75
Anexo 1: Formulario de Encuesta.....		75
Anexo 2: Fotos de la Investigación de Campo.....		78
Anexo 3: Cuadro FODA.....		80

Índice de cuadros

Cuadro	Página
1. Tipo de Contrato.....	56
2. Derecho a la bonificación por desahucio... ..	57
3. Porcentaje de bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador.....	58
4. Reforma al Código de Trabajo	59
5. Porcentaje de bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador.....	60
6. Capacidad económica del empleador.	61
7. Reforma al Código de Trabajo.	62

Índice de Gráficos

Gráfico	Página
1. Pregunta 1	56
2. Pregunta 2.....	57
3. Pregunta 3.....	58
4. Pregunta 4.....	59
5. Pregunta 1: Abogados en libre ejercicio.....	60
6. Pregunta 2: Abogados en libre ejercicio	61
7. Pregunta 3: Abogados en libre ejercicio.	62

Código Dublin

Título:	“Estudio jurídico de la bonificación por desahucio laboral y su incidencia en los Derechos del Trabajador”				
Autor:	Tanya del Pilar Cherrez Recalde.				
Palabras clave:	Desahucio	Trabajador	Empleador	Indemnización	Despido
Fecha de publicación:					
Editorial:					
Resumen: (hasta 300 palabras)	<p>Resumen.- La importancia y trascendencia del problema socio-jurídico nace del desahucio, este consiste en el aviso que da el empleador al trabajador, o viceversa, de dar por terminado de manera voluntaria y también notifican al inspector del trabajo, para que realiza la liquidación correspondiente por los años de servicios prestados, de acuerdo a lo que establece la ley, por esta razón se desprende que no se garantiza dichos derechos, al momento de realizarse una liquidación de bonificación por desahucio, por parte de las autoridades competentes... (...)</p> <p>Abstract .- The importance and significance of socio-legal problem took as its starting point is the eviction notice giving the employer to the employee, or vice versa, to terminate voluntarily and also notify the labor inspector for conducting the corresponding settlement by years of services rendered, according to what the law requires., for this reason, those duties, upon liquidation bonus eviction done, is not guaranteed by the competent authorities. (...)</p>				
Descripción:	91 hojas : dimensiones, 29 x 21 cm + CD-ROM 6162				
URI:	<u>(en blanco hasta cuando se dispongan los repositorios)</u>				

INTRODUCCIÓN

El trabajo se ha considerado una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre, por medio de él, éste puede dominar la naturaleza.

Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua; más tarde, la época del corporativismo, hasta que en el siglo XVII la relación laboral adquirió las características que hoy presenta.

Debemos empezar por decir que la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito. Luego esta actividad identificada con claridad no solo invirtiendo fuerza física, sino también conocimiento y por esto ésta tiene una valoración real en dinero o en bienes con la que se compensa.

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social, crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho Laboral.

En nuestro país la Carta Magna indica que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, así mismo, que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad.

Además establece que cada trabajador gozará de la seguridad social, que es un derecho irrenunciable y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

Dentro de la legislación laboral del país, existen varias formas de dar por terminado el contrato de trabajo, ya sea por acuerdo de las partes o porque una de ellas así lo decide.

Cuando el trabajador cesa sus labores aparece la figura del desahucio, que de acuerdo a la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar es un preaviso por una de las partes, haciéndole conocer a la otra de su voluntad de dar por terminada la relación laboral. No necesita motivo, solo la voluntad de una de las partes. Al configurarse el desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el equivalente al veinticinco por ciento de su última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Sin embargo, ocurre, que ante el creciente índice adquisitivo inflacionario, lo que el trabajador recibe por dicha bonificación, al término de las relaciones laborales por parte del empleado, no alcanza a compensar temporalmente las necesidades que el trabajador tiene que afrontar junto con su familia, hasta conseguir otro trabajo. Por esta razón, es necesario proteger los derechos del trabajador ecuatoriano, modificando ese porcentaje para salvaguardar en cierta manera la subsistencia trabajador cesante y que el Estado cumpla con su deber de garantizar los principios del Buen Vivir de sus ciudadanos.

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema

1.1.1. Planteamiento del problema

Este siglo se inició con avances científicos admirables, con cambios sociales asombrosos, con desarrollo tecnológico extraordinario, pero al mismo tiempo con niveles de pobreza y desamparo injustificables.

Por lo mencionado aparecen en las constituciones modernas los derechos sociales que para algunos autores en el principio de libertad, para otros en la satisfacción de necesidades y para otros en la distribución igualitaria de los recursos, en consecuencia, para todo Estado los derechos sociales son necesarios para garantizar la autonomía de los seres humanos además buscan satisfacer las necesidades básicas y la distribución igualitaria de recursos a más de una participación justa en la distribución de los bienes de la sociedad.

Como principio de los Derechos Sociales podemos establecer al trabajo, pues con la consecución del mismo se logra satisfacer las necesidades de la base de la sociedad, que es la familia, por ello, nuestra legislación constitucional lo garantiza y le da la preponderancia debida.

En nuestro país se garantiza la estabilidad laboral así como se establecen las circunstancias por las que un contrato se da por terminado por cualquiera de las partes, una de ellas es el desahucio, que puede ser interpuesto por el empleador o trabajador.

Así tenemos que el desahucio es una manera de dar por terminado el contrato de trabajo, y opera en los contratos sin plazo determinado, además consiste en el aviso que da el empleador al trabajador, o viceversa, de dar por terminado de manera voluntaria y también notifican al Inspector del Trabajo competente, para que realice la liquidación correspondiente por los años de servicios prestados, de acuerdo a lo que establece la Ley.

De esta forma al darse la terminación de la relación laboral por desahucio solicitada por el empleador o por el trabajador, permite al empleador bonificar al trabajador con el 25% el equivalente a la última remuneración mensual, por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa, para esto el Inspector del Trabajo procede a liquidar el valor que representan, las bonificaciones.

Frente a esto es necesario salvaguardar y proteger dichas garantías que gozan los trabajadores y que son producto de un largo proceso de evolución, del cual se pueden diferenciar claramente la declaración de derechos, como un conjunto de teorías filosóficas.

Más allá que nuestra legislación laboral garantiza los derechos del trabajador, durante su jornada, es necesario que también se garantice la estabilidad económica de la persona una vez que es cesado de sus funciones a causa de un desahucio de tal manera que no quede sin protección, y esto se puede lograr, incrementando el porcentaje de bonificación por desahucio.

La situación actual, sin duda alguna, ocasiona grandes problemas colaterales en la vida del trabajador, en su salud y economía diaria, afectando a toda su familia ya que, como es lógico pensar, al no recibir la remuneración con una cantidad de indemnización o bonificación, sus deudas no pueden ser satisfechas a tiempo y él y su familia sufrirán las consecuencias producidas por la falta de trabajo.

1.1.2. Diagnóstico

La legislación laboral de nuestro país considerada, por varios expertos en materia laboral como completa, pues tiene guarda relación muy estrecha entre nuestra norma supletoria o Constitución con la legislación conexas, es decir Código de Trabajo. Sin embargo, esto ha garantizado por muchos años los derechos de un grupo no muy extensos de la población, principalmente a quienes han manejado el control económico del país desfavoreciendo a la clase obrera o trabajadora.

El 25% de la última remuneración de un trabajador es el rubro que se considera como bonificación por desahucio, sin embargo, hay que destacar que de 100% de los trabajadores del sector privado solo un 25% ganan más de un salario básico general unificado, es decir, ese proporcional es de baja cuantía y no subsidia los gastos que una persona tendría al salir de su trabajo.

Además no garantizan la estabilidad económica y menos laboral de una persona que ha sido separado de su lugar de trabajo, tomando en consideración la carestía de la vida y las pocas oportunidades laborales que existen en nuestro país.

1.1.3. Pronóstico

Nuestra Constitución como premisa fundamental, dentro de la sección que hace referencia al trabajo, establece estrictamente el hecho de que los derechos del trabajador son irrenunciables y que se les garantizará su calidad de vida y la de su familia.

Los derechos de los trabajadores, aun cuando lo dejan de ser, deben ser respetados, y sobre todo valorar la dedicación que una persona brinda a su trabajo. Es necesario modificar y aumentar los rubros que se toman en consideración para las indemnizaciones y bonificaciones en materia laboral.

Con la propuesta que se plantea el Estado podrá garantizar la estabilidad económica de una persona que haya sido cesada de su puesto de trabajo, por cuanto el hecho de quedarse sin trabajo deprime no solo emocionalmente a una persona sino también a la economía de la familia, y es deber constitucional del Estado, garantizar que una familia pueda satisfacer las necesidades básicas.

1.1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia de la bonificación por desahucio en los derechos del trabajador?

1.1.5. Sistematización del problema

- ¿Qué norma constitucional garantiza el pago justo de bonificaciones a los trabajadores?
- ¿Cuál es el porcentaje de bonificación por desahucio en algunos países de Latinoamérica?
- ¿Qué norma se debe reformar para garantizar las bonificaciones justas para los trabajadores?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Fundamentar jurídicamente una norma que fortalezca la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar respecto al porcentaje de bonificación por desahucio para garantizar los derechos fundamentales del trabajador.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar la norma constitucional y la ley para el pago de bonificaciones justas a los trabajadores y garantizar sus derechos.
- Realizar un estudio de derecho comparado entre países latinoamericanos para conocer la dimensión jurídica respecto al manejo de indemnizaciones por despido o término de contrato.
- Presentar una propuesta de reforma artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo para garantizar el derecho de los trabajadores a una bonificación por desahucio justa, mediante el aumento del 25% al 75%.

1.3. Justificación

La Constitución del Ecuador, en la Sección trabajo y seguridad social art. 33, indica que:” el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, así mismo, que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Todos estamos obligados a trabajar, pero tenemos libertad de escoger la clase de trabajo que queremos realizar. La legislación del trabajo se sujeta a los principios generales del Derecho Laboral, que por lo general, dar protección a una de las partes dentro de un contrato de trabajo, siempre en beneficio de ambas partes y no se alteren los derechos del trabajador.

Por ello el Art. 326, de la Constitución de la República del Ecuador, en el inciso Segundo señala: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”¹⁴ Igual expresión la encontramos en el Código del Trabajo en el Art. 4,

expresa: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”

Como lo manifiesta nuestra legislación, los derechos del trabajador están garantizados a plenitud, sin embargo una vez que la persona deja de ser trabajador, surge la siguiente interrogante ¿Cómo se garantizan los derechos de esa persona que deja de ser denominado trabajador para convertirse en un ciudadano común?

Es allí donde el desahucio toma un aspecto muy importante por cuanto no se está garantizando el derecho social del trabajador, y este queda en desprotección, al darse la terminación de la relación laboral por desahucio solicitada por el empleador o por el trabajador, porque al ser notificado el Inspector del Trabajo de dicha terminación de labores pide que dé su visto bueno para la respectiva liquidación conforme a la Ley, este solo procede a liquidar el valor que representan, las bonificaciones, pero considerando las necesidades básicas el 25% que establece la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar resulta poco relevante para las condiciones económicas actuales, sumándole a esto, que la persona que deja de ser trabajador, en muchas ocasiones no logra ocupar otra plaza de trabajo de forma inmediata y que es su liquidación o bonificación la que ayudará a satisfacer sus necesidades, quizás por un corto tiempo y en el peor de los casos, podrían ser meses.

Es por esta razón, que a través de esta investigación, intentamos beneficiar al trabajador en general, dándole a conocer sus derechos y garantías constitucionales al momento de ser despedido de su lugar de labores y que el patrono aparte de cumplir con lo que ordena la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar en su artículo 31 que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo no sea solo un 25% de su última remuneración sino un 75% que representa un valor más acorde a las condiciones económicas actuales de la ciudadanía ecuatoriana,

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual

2.1.1 Desahucio

El “Presidente Baquerizo Moreno, con fecha 6 de octubre de 1928, expide la Ley de Desahucio del Trabajo. Para efecto, considera los casos de los Contratos de Trabajo sin plazo determinado, los de tiempo, y los de plazo menor de un mes.”¹

De esta manera los primeros, dispone que ninguna de las partes, trátase de empleador o trabajador, podrá hacerlo cesar, sino mediante comunicación escrita, con anticipación por lo menos de un mes, por parte del patrón y de quince días para el trabajador. De no cumplirse esta regla, se entenderá haberse producido Despido Intempestivo del Trabajo, siendo de obligación del patrono, pagar al trabajador todas las indemnizaciones de Ley, dándose lugar al cobro de los respectivos perjuicios, en beneficio del patrono cuando el incumplimiento a lo preceptuado lo hubiese causado el trabajador. En lo referente a los otros contratos no cabe ninguna indemnización, pues esta Ley ha tomado en consideración que el hecho de haberse determinado la vigencia o plazo del contrato, a tiempo fijo, con su culminación se extinguen todas las relaciones obrero-patronales, no habiendo por lo mismo, lugar a reclamo alguno, con mayor razón cuando de los contratos de un plazo menor de un mes se trata, dada su corta existencia y naturaleza.

La Ley de Desahucio del Trabajo, materia de nuestro estudio, puntualiza las normas para el Desahucio, en los casos de obra cierta o de despido, establece la obligatoriedad de pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, cuando su domicilio, no se encuentra en el lugar de su

¹ SAMANIEGO CASTRO. Víctor Hugo, Editor: Imprenta del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Primera Edición 2003.

trabajo, debiendo notificarse por lo menos con un mes de anticipación al trabajador la liquidación de la empresa, vale tener presente, que esta Ley, no contempla los casos de trabajos accidentales o discontinuos, por tanto, sus disposiciones no rigen para estos aspectos, quedando un gran vacío para garantizar el derecho social de los trabajadores que sufran alguna lesión o accidente de trabajo.

2.1.2 El trabajador

Al trabajador se lo configura como sujeto del contrato de trabajo y lo será “*quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.²

La actividad ha de ser libre o voluntariamente así como debe ser retribuida y esta retribución del trabajo recibe el nombre de “salario”. La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo.

El concepto de trabajador, lo establece la legislación laboral ecuatoriana. ***Código del Trabajo. Art. 9. “Concepto de trabajador: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero*”**.³

“Trabajador (a) es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo – escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador”.⁴

En consecuencia, se denomina trabajador a la persona humana (física), en razón de que es la única que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador.

² CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2003.

³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Actualizado al 2008

⁴ Jorgue Vázquez López. Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Editora Jurídica Cevallos. Quito 2014.

El derecho laboral excluye a las personas jurídicas como empleadas u obreras, pues el contrato individual de trabajo por sus características, naturaleza y esencia ampara únicamente a las personas naturales como trabajadores. Sin embargo, el empleador puede ser indistintamente una persona natural o jurídica.

2.1.3 El Empleador

El término empleador está originado en la relación de trabajo. “El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”.⁵

“El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.)”.⁶

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

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

⁵ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2003

⁶ Jorgue Vázquez López. Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Editora Jurídica Cevallos. Quito 2014.

2.1.4 Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo en este caso para el autor Jorge Augusto, contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas.

“El Artículo 11 del Código del Trabajo, sustituido por el Artículo 1 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar: manifiesta que”:⁷

“El contrato de trabajo puede ser:

- a. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b. A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d. Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e. Individual, de grupo o por equipo

a. Expreso o tácito, el primero, escrito o verbal

Es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o reduciéndolo a escrito. El contrato escrito es el que se celebra ya sea por instrumento público o por instrumento privado y están obligados a celebrarse los siguientes:

- Los que versan sobre trabajos que requieran de conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes
- Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- Los a prueba
- Los de enganche;
- Los por grupo o por equipo;
- Los eventuales, ocasionales y de temporada;

⁷ Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar. Quito 2015.

- Los de aprendizaje;
- Los que se estipulan por uno o más años
- Los que se celebren con adolescentes que han cumplido 15 años incluidos los de aprendizaje; y
- En general, los demás que se determinen en la Ley”⁸.

En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

2.1.5 Contrato individual de trabajo

Doctrinariamente Menéndez Pidal, “en pocas palabras nos describe toda una realidad, al decir que el contrato individual del trabajo. “es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”.⁹

Nuestro Código del Trabajo en el Art. 8, expresa textualmente que: “contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”¹⁰

De acuerdo al artículo mencionado, contrato de trabajo es todo convenio al que se comprometen dos personas la una a prestar sus servicios y la otra a darle una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Así mismo el código del Trabajo del Ecuador, hace una clasificación al contrato individual de trabajo y está prescrito en los artículos del 11 al 32 y son:

- a. “Por la forma de celebrarse;
- b. Por el plazo de duración; y,

⁸ Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar. Quito 2015

⁹ MENENDEZ, Pidal, La Estabilidad en el empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Roque Depalma, Buenos Aires-Argentina 1957.

¹⁰ Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar. Quito 2015.

c. Por la modalidad de pago o remuneración.”¹¹(Publicaciones., 2015)

Por la forma de celebrarse el contrato.- Se clasifica en: expreso o tácito, el primero puede ser escrito o verbal.

Por plazo de duración. - Esto se refiere al tiempo que van a durar el contrato, y se clasifican en: Contrato a plazo indefinido y contratos de excepciones.

Por la Modalidad de pago o Remuneración. - Estos contratos se dan, tomando en cuenta las siguientes modalidades: por la unidad de tiempo, cantidad y calidad de obra realizada por el trabajador.

De esta manera celebrado el contrato de trabajo, expreso o tácito, verbal o escrito, se perfecciona la relación laboral entre el trabajador y el patrono, y nacen los derechos y obligaciones correlativas. Así, en caso de producirse un accidente de trabajo el primer día en que el obrero ha iniciado su labor, ya el empleador tiene la obligación de cubrir las indemnizaciones legales.

Concluyo diciendo que para que el trabajador haga valer sus derechos, no se requiere de un documento escrito, basta que exista la relación laboral que consiste en los servicios con remuneración que presta el trabajador a órdenes del patrono, y todo motivo de nulidad solo puede ser alegado por el trabajador

2.1.6 Indemnización

“La indemnización es la compensación por un daño que se haya recibido. El término se emplea principalmente en el ámbito del Derecho y permite a través de él referirnos a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario, es decir, es la compensación que un individuo puede exigir y eventualmente recibir como consecuencia de haber sufrido un daño, o en su defecto por alguna deuda que mantenga con él otra persona o entidad. La persona afectada pedirá una determinada suma de dinero, la cual, deberá de alguna manera equivaler al daño recibido o a las ganancias o beneficios

¹¹ Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar. Quito 2015.

que hubiere percibido si no se hubiese producido el daño por el cual se convirtió en víctima. Por esta cuestión es que generalmente ante estos casos se habla de indemnización de perjuicios.

“Indemnización laboral es una compensación generalmente de carácter económico de la cual es acreedora una persona con motivo de haber recibido un perjuicio en sus derechos laborales. Dicha indemnización comúnmente es emitida a partir de un dictamen judicial, que impone al patrón la obligación de abonar un determinado monto a una persona, con el objetivo de corregir una situación de injusticia”.

“La indemnización laboral tiene lugar cuando el trabajador es despedido sin existir una de las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón. Dentro del margen jurídico, la ley establece que se pague al trabajador un monto de dinero dependiendo de los años de trabajo en la empresa y el sueldo que percibía por sus servicios”.

Por otra parte, en muchas legislaciones laborales como en la ecuatoriana, cuando a un empleado lo despiden sin ninguna razón de peso, éste podrá exigir el pago de una indemnización, la cual estará en estrecha relación a la cantidad de años, meses o días trabajados.

2.2.7. Despido

“El despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato”.¹²

“Comúnmente se entiende por despido la extinción de la relación laboral decidida unilateralmente por el empresario. Para que dicha decisión sea válida tiene que justificarse por la concurrencia de alguna de las causas establecidas en la normativa laboral”.¹³

Por lo tanto la ley ha protegido al trabajador contra un despido injustificado por el

¹² Krotoschin, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, 1977.

¹³ GUIA LABORAL Y FISCAL 2012: TRABAJAR COMO INGENIERO

empleador y también ha previsto la situación del trabajador que se coloca en situación de despido por un hecho imputable a la voluntad unilateral del empleador. Esta situación del trabajador que se retira por su voluntad, pero por culpa del empleador, es la que se ha denominado despido.

2.2 Marco Referencial

2.2.1 Antecedentes

Ha sido la creatividad y el trabajo disciplinado, lo que ha permitido que los pueblos y civilizaciones progresen, unos más que otros, pueblos primitivos que fueron descubriendo herramientas y simples sistemas productivos que los hicieron diferentes y superiores a otros, que les permitió su expansión, su crecimiento, y que por ello dejaron su nombre escrito en el nombre de la humanidad.

El hombre dotado de una característica especial, su inteligencia, y en virtud a ella y a la razón, desde tiempos remotos, siempre ejecuto tareas en su beneficio, procurando con ello satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vestuario y vivienda. Labores que se tornaron periódicas y habituales, conforme las necesidades personales o colectivas.

Con el tiempo el hombre aprendió a domesticar ciertos animales, para conseguir en una cierta forma fácil, alimentos y pieles que le servían de vestimenta. Estas actividades dieron inicio al pastoreo y aquella actitud nómada de los pueblos primitivos.¹⁴

Uno de los procesos históricos de mayor relevancia que marcaron el desarrollo de la humanidad y en especial del trabajo fue el periodo de la esclavitud, que se conoce como la explotación del hombre por el hombre. Según como se desarrollaron las culturas y fueron evolucionando los pueblos, fueron los esclavos quienes se revelaron a sus amos, por la explotación desmedida que existían en aquellas épocas. Y gracias a ellos ahora en día los trabajadores tienen derechos como obligaciones que pueden verse en esa época como vivíamos, pero que han constituido evoluciones normativas importantes

¹⁴ CFR VELA, Monasalves Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Pág. 34

Así tenemos como antecedentes más importantes en la historia como los que se veían se daban en ALEJANDRIA, GRECIA Y ROMA

Alejandría

La ciudad de Alejandría, por derecho propio, tiene un puesto importante en la historia, porque fue un centro y pilar fundamental de la cultura antigua. Por su situación geográfica, ubicada frente al mediterráneo, fue una ciudad privilegiada para el comercio, cultura y transporte, permitió fundir en una sola, las más diversas civilizaciones de la época, el desarrollo de las actividades industriales y comerciales, llegando a ser el crisol cultural del mundo antiguo y el centro de Egipto, que era la civilización dominante de aquellos tiempos.

“La gran evolución que tenía esta ciudad por su ciencia y tecnología, permitieron que sobresalga de las demás ciudades de su época, tanto fue el desarrollo, que existían gran número de obreros que vivían con sus familias, grupos humanos que por sus innatas inquietudes y anhelos, llegaron a organizarse en elementales corporaciones ya asociaciones de resistencia contra la explotación, logrando incluso instaurar paralizaciones o huelgas para conseguir la atención a sus aspiraciones.”¹⁵

Grecia

“En esta ciudad el trabajo manual era normal entre sus habitantes, pero como en las demás culturas también se desarrollaron en el ámbito cultural y militar. En su tiempo los griegos por su predominio militar conquistaban grandes territorios, los dominaban y en si esclavizaban a la gente de dichos territorios. La cual los griegos dejaron de ejecutar labores manuales y de realizar en fin cierto tipo de obras, dejando en las manos de los esclavos el trabajo más duro y ellos se desplazaban al campo cultural, militar y sobre todo de la dirección de los trabajos que realizaban sus esclavos”.¹⁶

¹⁵ CFR VELA, Monasalves Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo Pág. 35

¹⁶ CFR VELA, Monasalves Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo ág. 36

Roma

Esta ciudad creció gracias a las conquistas y campañas militares formando así un gran imperio, para luego constituirse en una de las civilizaciones más importantes del mundo antiguo.

Roma tuvo una gran importancia en el campo político, principios jurídicos y normas legales muy desarrolladas, las cuales fueron como bases fundamentales en muchos países occidentales, los cuales hasta la actualidad nos basamos en muchos principios fundamentales de la ley romana que se aplica hasta en la actualidad en algunos países en especial en el nuestro.

La vida romana estuvo dedicada a una actividad pastoril y agrícola, la cual fue fundada en el año 753 antes de nuestra era, por Rómulo y Reno. Pero en lo que tiene que ver en lo militar y cultural, tomaron pueblos nativos para su invasión y en los cuales radicaban para construir el imperio romano. Con el desarrollo de la ciudad de roma existió una gran división de clases sociales podríamos decir que era los patricios y los plebeyos, los cuales se caracterizaban por que los patricios que eran descendientes directos de fundadores de Roma y los plebeyos que era una clase mucho menos importante que no tenían influencia en el medio político, como por lo cual estaban encargados de la agricultura y construcciones. La cual es sorprendente saber que las grandes construcciones romanas fueron hechas por los plebeyos que eran los esclavos y bajo dirigencia de los patricios que como se menciona era descendientes de fundadores de la gran Roma y tenían más derechos que los plebeyos.

Por la reclamación de varios grupos de los plebeyos, se dio la extensión de las XII tablas, las cuales reconocían las obligaciones y derechos de los esclavos. Los colonos fueron de gran importancia en esta época, ya que por medio de ellos se permitió mejorar la vida de los esclavos, en su forma y con el paso de los años desapareciendo en si la esclavitud que existía en aquel entonces.

En esta época existieron muchas normas jurídicas las cuales hasta en la actualidad en algunos países toman como pilar fundamental el derecho romano.¹⁷

Edad Media

Esta etapa de la historia en la edad media, ocurrió debido a la decadencia del Imperio Romano, el cual se produjo una falta de trabajo y del progreso. En aquella época feudal estaba conformada por el señor o amo del feudo, el cual era el encargado de recibir las propiedades de manos de los monarcas o en el mejor de los casos adquirirlas por medio de otro señor. El feudo era el cual se encargaba de lo administrativo y religioso.

Las ciudades estaban vinculadas al campo las cuales eran abastecedoras de productos, y se convertían en un centro de mercadeo. Con el paso del tiempo el comercio fue incrementando, lo cual les permitió abrir fronteras y llegar a otros sectores, dando así a la formación de ciudades , con estructuras físicas y políticas muy especiales.

Los trabajos que se realizaban en las ciudades medievales, eran elaborados por artesanos que con sus utensilios y herramientas realizaban dichos trabajos. Luego existieron las corporaciones o gremios, las cuales consistían en organizaciones de artesanos que tenían un mismo oficio, y residían en la misma ciudad donde desempeñaban sus labores.¹⁸

En el régimen feudal, en los trabajos de campo se encontraban los siervos y villanos, estos últimos tenían ese particular nombre, por vivir en villas sin ser esclavos, estos villanos realizaban trabajos en forma de pago por el lugar donde habitaban.

“Los siervos y villanos de esta época, al no poder recibir educación y con propósito de superación, muchos de ellos optaron en el oficio de las artes, para salir de la dependencia del señor feudal, realizando talleres que fueron de gran importancia para tener crecimiento, esto permitió que los talleres se apoyen unos a los otros, haciendo la existencia de gremios de distintos oficios”.¹⁹

¹⁷ CFR. VERDESOTO, Luis Salgado, Derecho Constitucional del Trabajo, Pág. 249

¹⁸ CFR. VERDESOTO, Luis Salgado, Derecho Constitucional del Trabajo, Pág. 251

¹⁹ CFR VELA, Monasalves Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo Pág. 251

Dichas asociaciones de estos gremios les permitían someterse a un fuerte aprendizaje, lo cual era como requisito para pagar una cuota de admisión para adquirir el conocimiento en los talleres.

En cada taller o industria corporativa existían tres calidades de miembros, los cuales eran: los aprendices, los compañeros y el maestro o jefe de taller.

- **Los aprendices.-** Los jóvenes hacían un periodo de capacitación o de instrucción; el número de aprendices se limitaba en cada corporación. Los padres eran los que motivaban a sus hijos llevándolos a dichos talleres para recibir conocimientos y aprendan un oficio y para lo cual pagaban una pensión al maestro o jefe de taller, por los conocimientos que les inculcaban a los jóvenes.
- **Los compañeros.-** Era un grupo de jóvenes que cursaban un grado superior al de aprendices, como mayor conocimiento y experiencia. Por su experiencia y conocimiento buscaban ser un grado mayor al que ellos poseían, pero por ciertas limitaciones no podían realizarse como maestros o jefe de taller, ya que existían una cierta cantidad ya establecida para cierto cargo.
- **El maestro o jefe de taller.-** Se encargaba del conocimiento de los aprendices y de los compañeros. Era el grado más alto que se podía alcanzar, para llegar los compañeros a ese grado superior, debían realizar obras de importancia, y tener cierta dependencia económica.²⁰

²⁰ CFR VELA, Monasalves Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo Pág. 253

Edad Contemporánea

La Edad Contemporánea, se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, surge el concepto de Estado organizado. En Europa empezaron a aparecer de acuerdo al liberalismo concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

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

Para el principio de los años 1900 la Legislación Americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época; la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa, cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como Bolivia, que por la Ley dictada el 21 noviembre de 1924, reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile por leyes emitidas el 24 diciembre 1925 y 17 octubre de 1925, respectivamente, al igual que los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su Ley de 1914, y Perú, con la Ley de 7 de febrero de 1924, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

En el Ecuador como nación ya independiente, y en el aspecto laboral estaba conformada por campesinos, artesanos y obreros, casi todos analfabetos, algunos de los cuales se encontraban organizados en escasas corporaciones y gremios, por herencia colonial e influencia medieval.

Las relaciones laborales no tenían normas ni leyes específicas, y por ausencia de ellas, se encontraban reguladas por el Código Civil, y según nuestra historia el 18 de septiembre de 1852, es cuando se dictó la Ley de Manumisión de los Esclavos, esta ley transformó

aspectos fundamentales del trabajo, como el de establecer la libre contratación de los trabajadores, el pago de salarios, la libertad de pensar y de escribir.

Es en 1916 cuando se inicia realmente en el país la atención a las cuestiones sociales y el establecimiento de leyes en beneficio de los obreros. Le corresponde al presidente Alfredo Baquerizo Moreno, en el mencionado año, sancionar y promulgar un decreto legislativo que regulaba la jornada máxima de trabajo, en 8 horas diarias y en 6 días a la semana, siendo en si esta la primera ley laboral de nuestra República.

En los años posteriores se van incorporando derechos y obligaciones, pero es el 5 de agosto de 1938 que se expide el primer Código del Trabajo, el mismo que es declarado vigente por la Asamblea Constituyente y se lo promulga en el Registro Oficial de los días 1 al 17 de noviembre del 1938. Este Código recoge todas las normas laborales dispersas y elimina la confusión y el desorden, y da inicio a una nueva normativa laboral

En los últimos años, en el Congreso Nacional se han aprobado leyes importantes sobre aspectos laborales, realizando distintas reformas al Código del Trabajo, incluso la Asamblea Constituyente del 2008, a incorporado a la Constitución de la República del Ecuador, ciertos principios laborales, y la Asamblea Nacional ha realizado algunas reformas a dicho Código acogiendo ciertos mandatos emitidos por el Presidente de la República Rafael Correa.²¹

2.2.1.1 Derechos laborales en Ecuador

La historia del trabajo en Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas. Desde la colonia, las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como formas de explotación humana; estas enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida, especialmente de poblaciones indígenas y afro descendientes.

Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente igual. Entre los primeros registros de organización se pueden

²¹ BARRAGAN Magaly. El despido intempestivo previsto en el código de Trabajo” Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda 2011. Pág. 31 - 33

citar la conformación de la Sociedad de Sastres de Pichincha y la Sociedad de Carpinteros instaurada en Guayaquil, en el año 1896, que pedían reducir a 9 horas la jornada laboral.

Otro hito importante fue la huelga organizada entre los años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, provincia de Guayas, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral. Para esos mismo años se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha.

Hacia 1917 el movimiento de operarios de la sastrería se organizó en Quito para reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, se entregó un pliego de peticiones, esto pese a que la legislación ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores. Siguió a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920.

El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños llamaron a reclamar por mejoras salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos.

El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado la creación el 13 de julio de 1925, por primera vez en Ecuador de un Ministerio del Trabajo.

En los años siguientes dentro del movimiento sindical se fortaleció en una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que fueron el puntal de la organización social en Ecuador hasta finales de los ochenta. Desde entonces el movimiento sindical ha tenido que sobrevivir a un modelo económico contrario no solo a los derechos laborales sino a una buena parte de los Derechos Humanos.

En el marco de una Constitución vigente, que tiene importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo, la organización de los trabajadores continúa su trabajo con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de las y los trabajadores ecuatorianos.

2.2.2 Doctrina

2.2.2.1 Derecho Laboral

A continuación se detallan algunos de los principios laborales constitucionales que son esenciales y de suma importancia para el desarrollo de la investigación:

En primer lugar tenemos la aplicación territorial, la cual nos especifica que las normas dispuesta en el Código Sustantivo del Trabajo, deberán ser acogidas y aplicadas dentro de territorio nacional, tanto para las y los ecuatorianos como para los extranjeros residentes en nuestro país, esto es de vital importancia ya que se garantiza igualdad de condiciones para todos los trabajadores sin discriminación de nacionalidad, origen o ubicación geográfica; y, así lo establece el Art. 6 y 9 de la Norma Suprema del Estado Ecuatoriano.

Uno de los principios más importantes del trabajador, es la **libertad de trabajo**, prevista tanto en el Art. 33, como en el Art. 66, numeral 17, que dice: “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”²²

Estos preceptos jurídicos nos especifican que dentro del territorio ecuatoriano, ninguna persona puede impedir el trabajo a otra, ni obligarle a realizar un trabajo gratuito o forzoso; ni el libre desarrollo de su profesión, industria o comercio, siempre y cuando sea lícito y esté cumpliendo con la Ley.

La igualdad y no discriminación de los trabajadores, es otro de los principios previstos en nuestra Constitución Ecuatoriana, reconoce a todas las personas el “derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.”, y en sus artículos 330 y 331, garantiza a

²² Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones - Quito - 2015.

todos los trabajadores el derecho a la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas discapacitadas. Prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.²³

El principio de no discriminación, se encuentra normado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución, este principio prohíbe que en nuestra sociedad se limiten los derechos y oportunidades de las personas basados en parámetros que tomen como referencia el origen, raza, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física, o de cualquier índole. Así, en el caso específico del derecho laboral, este principio se refleja en la igualdad de oportunidades para trabajar sin discriminación.

2.2.2.2 Fuentes del Derecho Laboral

Conocemos como fuente, el origen que permite el nacimiento del derecho, es encontrar en lo profundo de la vida social, el origen que da lugar al apareamiento del derecho. Así tenemos la fuente material que es la causa o fuerza creadora del derecho y fuente formal que es la manifestación del derecho en la sociedad.

Las Fuentes del Derecho de Trabajo se encuentran constituidas por los diversos modos a través de los cuales el Derecho Laboral se exterioriza en la vida social y son de dos clases: Principales y Supletorias.²⁴

Constituyen las Fuentes Principales la Constitución de la República del Estado, El Contrato Colectivo de Trabajo, el Código del Trabajo, los Acuerdos Internacionales, la Costumbre y la Jurisprudencia en materia laboral; en tanto que las segundas están formadas por el Código Civil, de Procedimiento Civil, la Analogía, la Doctrina Científica y la Equidad.

²³ Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones - Quito - 2015

²⁴ RUBINSTEIN Santiago, FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1988.

Como fuentes de nuestro derecho laboral tenemos:

La Constitución de la República.- Es la Ley suprema del Estado, cualquier otra ley, decreto ley, decreto, acuerdo, ordenanza, etc. que se oponga a ella no tiene valor alguno. En el Ecuador por primera vez, se incluye derechos sociales reconocidos y garantizados por la Constitución del año 1929. Aquí se incluyó la protección del trabajo y su libertad, la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal obligatorio, seguro social, el derecho de asociación profesional y los de huelga y para entre otros.

En la Constitución Política de 1945 y 1946, en donde se le da la categoría de deber social y la protección del Estado para asegurar al trabajador las condiciones de una existencia digna.

La Constitución de 1967 que incluye la seguridad social, indemnizaciones y pensiones jubilares sobre jornada máxima de trabajo, forma y pago de la remuneración etc.

Los convenios internacionales.- Estos forman parte de la legislación ecuatoriana. El artículo 424 de nuestra Constitución de la República en su inciso segundo establece que:

“La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”²⁵

Los convenios internacionales que han servido como fuente para nuestro derecho laboral son: la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la Declaración Americana de los Derechos del Hombre proclamados en la Revolución Francesa; la Carta Internacional Americana de garantías sociales; la Carta Punta del Este, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales; el Acuerdo de Cartagena y, los convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

Estos convenios Internacionales permitieron incorporar a nuestra legislación principios como la seguridad social, justa remuneración para el trabajo sin distinción de raza, nacionalidad, sexo o condición etc.; derecho de sindicalización, salario familiar, derecho

²⁵CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial # 449, del 20 de octubre del 2008

de descanso y vacaciones, justa remuneración derechos y garantía a las relaciones obrero patronales, descanso, vacaciones etc.

El Código del Trabajo, La aplicación práctica de las garantías establecidas en la Constitución para su vigencia y cumplimiento se encuentran ordenadas sistemáticamente en nuestro Código de Trabajo. En el Ecuador rige el Código de Trabajo de manera estructurado desde el 5 de agosto del año 1938, en el gobierno dictatorial del general Enríquez Gallo, que lo promulgó el 18 de noviembre del mencionado año la Asamblea constituyente.

Las leyes, estatutos y reglamentos del Seguro Social obligatorio, que establece derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores.

Las jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia y Corte Nacional de Justicia actualmente, en cuanto se refiere a resoluciones y fallos reiterados y uniformes.

Los contratos colectivos de trabajo celebrados legalmente en los que se fijan remuneraciones y beneficios de estabilidad y otros que no solamente amparan a los asociados sino también a los demás trabajadores de la empresa.

Los fallos de los conflictos colectivos que para muchos se ha constituido en la más importante y revolucionaria fuente de una especie de jurisprudencia laboral.

Las resoluciones, de las comisiones sectoriales que establecen los salarios mínimos de cada sector laboral y, la revisión anual de los salarios de los trabajadores.²⁶

Los reglamentos administrativos, que pueden ser expedidos por el ejecutivo, los reglamentos internos de cada empresa que deben ser aprobados por la Dirección de Trabajo o Subdirecciones.

La costumbre, que según lo establecido en el Código de Trabajo en materia de remuneraciones se paga aun cuando no existan en la ley o en el convenio colectivo o en el contrato individual.

²⁶ **ROBALINO BOLLE, Isabel.** Manual de Derecho del Trabajo, segunda edición, febrero. Quito-Ecuador. 2008.

Se remite al Código Civil y de Procedimiento Civil para llenar los vacíos y completar sus disposiciones, así el artículo 6 de nuestro Código de Trabajo establece que todo lo que no estuviera prescrito en él se remitirá a lo establecido en el Código civil y de Procedimiento Civil.

2.2.2.3 El trabajo como función social

En términos generales la función social es cumplida por el Estado mediante las aplicaciones de políticas económicas, sanitarias, sociales y políticas que influyen en bienestar de la población.²⁷

La función social afecta también al orden privado de las relaciones que sin perjudicar los intereses de la comunidad, incorpora la propiedad privada y su relación con el capital y el trabajo.

“El trabajo es una función social ya que por él se pretende además de la satisfacción de fines individuales y familiares, el cumplimiento por cada hombre, de una finalidad general, no concretada solo en la valoración atribuida al esfuerzo colectivo, sino que enviste al esfuerzo individual de cierto matiz social, encuadrado en la necesidad que tienen todos los seres humanos de aunar sus esfuerzos para lograr un resultado. Así mismo, por eso salvo Robinson en su isla, el trabajo ha dejado de ser aislado o individual, para convertirse en asociado; cuanto beneficia al que lo realiza, favorece al mismo tiempo a la sociedad a la cual está incorporado quien lo presta”²⁸

De ello podemos sintetizar que el trabajo se constituye en función social porque al ser generador de la riqueza, su fin no es favorecer individualmente al dueño de los medios de producción, sino propender a encontrar un equilibrio social favorable a la libertad y que permita encontrar el bien común a fin de satisfacer las necesidades del hombre a través de políticas sociales adecuadas con el reconocimiento e intervención del Estado dejando la pasividad característica que se ha acentuado en los últimos tiempos, en donde se ha adoptado el modelo económico neoliberal.

²⁷ Régimen Legal Laboral ecuatoriano. Ediciones legales. 2006.

²⁸ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2003

2.2.2.4 Características del Desahucio

De todas maneras la ley define al desahucio como el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. Así concebida esta institución, presenta las siguientes características: ²⁹

- Acto Jurídico unilateral.- En el fondo el desahucio no es sino una modalidad más que la ley pone a disposición de las partes, para que puedan dar por terminado, en forma unilateral, el contrato, sin causa justificada.
- Equivale a un preaviso.- Es un verdadero aviso previo, cuyo objetivo es hacer conocer con cierta anticipación, a la otra parte, que es su deseo terminar el contrato, a fin de que se tomen las medidas que se requieren para conjugar, en lo posible, la desocupación y la falta de mano de obra.
- Derecho Irrenunciable para el trabajador.- Es un derecho irrevocable para el trabajador, toda vez que conforme al sentido protector de la legislación laboral, es menester darle todas las facilidades posibles y legales para que pueda cambiar de ocupación, en procura de mejores condiciones de trabajo. ³⁰

En cambio para el empleador puede renunciar al desahucio, sin que este hecho perjudique al trabajador sino todo lo contrario. En la realidad obrero-patronal, como dejamos dicho más arriba, algunos grupos de trabajadores, a través de la contratación colectiva, están obteniendo de sus patronos la renuncia voluntaria a utilizar el desahucio

- Perjudica el Derecho de Antigüedad.- el desahucio, como cualquier otra forma de terminación unilateral del contrato, perjudica al trabajador en sus derechos adquiridos por antigüedad en la empresa, especialmente en lo que se refiere a la liquidación patronal.

²⁹ VALENCIA HARO, Hugo. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Editorial Universitaria. Quito. 1979

³⁰ VALENCIA HARO, Hugo. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Editorial Universitaria. Quito. 1979

- Derecho Reciproco. La ley concede cierta igualdad a las partes, en cuanto ambas lo pueden solicitar. Pero es desigual en relación con el plazo que debe dar cada una de ellas y en cuanto a la jubilación, ya que para el trabajador significa que va a quedar sin empleo y que será indispensable encontrar otra ocupación, mientras que para el patrono es la simple aplicación de su autoridad para manejar la empresa, además en lo concerniente a la aplicación de las condiciones de forma existe absoluta igualdad.

Por consiguiente en este caso el Código del Trabajo del Ecuador en su Capítulo X determina el Desahucio y el Despido, y determina los organismos competentes para proteger los derechos del trabajador no sancionar al empleador por lesionar tales derechos.

31

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar en su artículo 30 reforma al artículo 184 del Código de Trabajo, el mismo que expresa:

Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente:

"Art. 184.-Desahucio.-Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso."

2. Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente:

"También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código".

³¹ VALENCIA HARO, Hugo. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Editorial Universitaria. Quito. 1979

2.2.2.5 Procedimiento del Desahucio

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

De la disposición que se acaba de transcribir se desprende: Que el desahucio es un aviso, una prevención que la una parte hace a la otra; opera en los contratos a plazo fijo; debe notificarse con anticipación de por lo menos treinta días para las dos partes.

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

En los lugares donde no exista Inspectores Provinciales ni Subinspectores, harán las veces de éstos los Jueces de Trabajo. Arts. 624 y 625, del Código del Trabajo.

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

Concluyo diciendo que el desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo; aviso que debe darse con la anticipación y en la forma determinada por la ley. Sin embargo, las disposiciones de la ley son diferentes en cuanto a las modalidades y a los plazos en que este aviso debe darse.

Como acabamos de ver en el artículo mencionado, cada vez que se vaya a realizar el pago de indemnizaciones, se tomará en cuenta para el mismo todo el tiempo que prestó sus servicios y lo que no se le ha cancelado, como horas extras, suplementarias, vacaciones etc., para que de esta manera pueda el trabajador seguir a adelante en su progreso en beneficio de sacar a su familia a adelante y darle mejores días.

El Art. 131 Inciso 5, del Código del Trabajo expresa: “ A partir del 13 de marzo de 2000, los Componentes Salariales, Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, pasan a denominarse Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y por tal razón se suprimen todas las referencias que aludan a Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, los que, como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida”.

2.2.2.6 Bonificación por Desahucio

El autor Germán Vásquez Galarza, “la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador”.³²

Como podemos ver en todas las relaciones laborales, al momento de realizarse una terminación del contrato, a través del desahucio, el empleador está en la obligación de bonificar a su trabajador con el 25% de la última remuneración por cada año de servicio, lo cual es importante para que el trabajador no quede desamparado hasta que consiga otra labor.

El tratadista Mario de la Cueva sostiene que las bonificaciones forman parte efectiva del salario o remuneración del trabajo, en donde se ve también las bonificaciones extra salariales las cuales no son computadas para el efecto del pago de aportes al Seguro Social.

Además las bonificaciones son determinadas mediante contratación individual y colectivo puede clasificarse en:

“Bonificaciones por años de servicio.- No existe una ley que norme el servicio de antigüedad en los sectores públicos y privados en su conjunto, cada sociedad tiene su propia reglamentación de una remuneración adicional entregada al funcionario o empleador de acuerdo con los años de servicios prestados.

³² GERMAN VAZQUEZ, Galarza. Ob. Cit. (1) Pág. 24

Bonificación por responsabilidad.- Cada puesto o cada actividad de un funcionario público o empleado privado tienen su sentimiento de valoración de responsabilidad por el trabajo prestado en cuanto a un reconocimiento monetario.

Bonificación por beneficios sociales.- Las bonificaciones por beneficios sociales una vez determinadas no se las puede suprimir si ya han sido concedidas por supuesto que constituyen derechos adquiridos permanentes en beneficio de los trabajadores.

Por tal razón esta clasificación sirve de mucho al momento de realizarse una liquidación de bonificaciones por desahucio, donde aparte de esto también se debe tomar en cuenta si el trabajador ha sido o no afiliado al IESS, para que se cubran todos sus, y para determinar el grado de aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es necesario clasificar a que grupo pertenece en porcentajes de aportación y si tiene el trabajador prima adicional sobre el Seguro de Cesantía u otras novedades que se deben tomar en cuenta, a más de esto pueda contar con un seguro social, en caso de sufrir alguna lesión o accidente de trabajo.

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar en su artículo 31 sustituye el artículo 185 del Código de Trabajo el mismo que expresa:

El Art. 31 sustituye al 185 del Código de Trabajo “Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las parte.”

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo

La solicitud de desahucio debe contener lo siguiente:

1. **“Destinatario.** - El Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo donde no existe los primeros.
2. **Compareciente.** - Nombres y apellidos completos y más generales de ley de la persona que comparece, con el señalamiento de que si lo hace por su propio derecho o a nombre o en representación de una persona jurídica; se mencionará también si comparece como trabajador o empleador.
3. **Antecedentes.** - Se indicará los antecedentes de la relación laboral; es decir, el tipo de contrato, remuneración, objeto, plazo del mismo, etc.
4. **Fundamento legal.** - Arts. 184, 185, 624 y otros del Código del Trabajo.
5. **Petición concreta.** - Que se notifique a la otra parte la voluntad de dar por terminado el contrato.
6. **Si es el empleador** el que desahucia expresará su voluntad de pagar la bonificación a la que se refiere el Art. 185 del Código del Trabajo; y si es el trabajador, pedirá que se haga saber a su empleador la obligación de pagar la bonificación.
7. **Seguro Social.** - Si es el empleador el que desahucia, indicará encontrarse al día en las obligaciones patronales para con el IESS, respecto del trabajador cuyo desahucio se solicita y se adjuntará el respectivo certificado (sin dicho requisito no puede tramitar ningún pedido patronal).
8. **Notificaciones.** - Se indicará el domicilio en que se ha de notificar el desahucio a la otra parte y, en el que recibirá notificaciones el solicitante.
9. **Documentos que se adjuntan.** - Contrato de Trabajo, nombramiento si lo hay, certificado del Seguro Social.
10. **Firmas.** - Del compareciente y de su Abogado patrocinador.”

En sí se puede ver cómo es el procedimiento, para realizar la solicitud y ante quién se la debe presentar, qué debe contener, indicará los antecedentes, la fundamentación legal y a quién no más se notifica y sobre todo ver si este trabajador ha sido o no afiliado al Instituto de Seguridad Social y si no ver las sanciones que se le impondrá al empleador, y demás documentos que demostrarán si hubo o no relación laboral y sobre todo se verá si ha recibido todas las bonificaciones que por Ley le corresponden.

No se necesita Desahucio en contratos que no gozan de estabilidad como son: Contrato a Temporada, a Destajo, Maquila, Eventual, a Prueba, Tiempo Parcial, por Horas, de Aprendizaje, etc.

2.2.2.7 Ejercicio de los Derechos Laborales

Para el ejercicio de los derechos laborales constitucionales, se deben observar los principios establecidos en el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, y entre estos, tenemos que para el ejercicio de estos derechos no se exigirá condiciones o requisitos que no estén previstos en la Constitución o la ley. Los derechos son plenamente justiciables, tampoco podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar la violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento; ni las leyes pueden restringir el contenido de los mismos.

Los derechos laborales con rango constitucional deben ser respetados tanto por el Estado, como por los empleadores o patronos, y para garantizar su cumplimiento es necesario también establecer el principio protector de estos derechos en el campo del Derecho Laboral, que tiene una enorme trascendencia social y jurídica, pues se constituye en unos de los pilares fundamentales en el mundo laboral que buscan proteger y favorecer al trabajador en las relaciones laborales.

Desde sus inicios encontramos que en el Derecho Laboral, el trabajador es la parte débil de la relación laboral, y por ende existe una desigualdad en la realidad contractual del trabajo, por lo que, el principio en mención trata de amparar a la parte más débil para lograr una justicia social en condiciones humanas con el empleador o empresario. Así es, que el proteccionismo que se predica en el derecho laboral lo diferencian del resto de las ramas del derecho.

2.2.3 Jurisprudencia

JUICIO No.: 0315-2007

PROCEDENCIA: Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia

FECHA DE LA RESOLUCIÓN: 26 de Febrero de 2009

ASUNTO: ACUMULACIÓN DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y BONIFICACIÓN

POR DESAHUCIO CABE SOLO CUANDO LA LEY O EL CONTRATO INDIVIDUAL
O

COLECTIVO LO DISPONGAN EXPRESAMENTE

ACTOR(ES): ALBARRACIN AUCATOMA JAIME OSWALDO

DEMANDADO(S): ANDINATEL S.A. (Recurso: Casación)

TEMA PRINCIPAL:

Restrictor

ACUMULACIÓN DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y
BONIFICACION POR

DESAHUCIO CABE SOLO CUANDO LA LEY O EL CONTRATO INDIVIDUAL O
COLECTIVO LO

DISPONGAN EXPRESAMENTE

(Ratiodecidenti – razón de la decisión)

“...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 dilucidó 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 conveniera por las partes integrantes de la relación laboral, es decir que no es pertinente que a la sanción contemplada en la contratación colectiva deba añadirse la sanción contemplada por la ley. Así mismo, no implica que necesariamente debe existir una norma que determine expresamente la improcedencia de la acumulación de las dos indemnizaciones”.

Aplícase también lo dicho respecto de la acumulación de indemnizaciones por despido intempestivo, a la acumulación por pago de la bonificación por desahucio.

EXTRACTO DEL FALLO:

“...CUARTO: ... b) La existencia del despido intempestivo no es materia de controversia, pues ANDINATEL S.A. pagó las indemnizaciones contractuales por violación a la garantía de estabilidad. c) El Contrato Colectivo de Trabajo suscrito el 21 de diciembre de 2000, entre ANDINATEL S.A. y su comité de empresa (fjs. 40 a 61), y que tiene una duración de dos años a partir del primero de enero de 2001, en su cláusula 3, determina que: “Las cláusulas de la presente contratación, por ser ley especial para las partes prevalecerán sobre las normas del Código del Trabajo y sobre cualquier otra disposición legal que se le oponga, en tanto sean mejores para los trabajadores; y para los casos no estipulados en el presente contrato se aplicarán las normas generales del derecho del trabajo” (Las cursivas son de la sala); por lo mismo debemos determinar si las indemnizaciones que ofrece la cláusula 7 superan o no las determinadas en el Código del trabajo, para saber si el trabajador debe ser beneficiado con las indemnizaciones previstas en el Contrato Colectivo o en el Código del Trabajo. d) De acuerdo con la cláusula 7 del Contrato Colectivo, la empleadora reconoce a los trabajadores una estabilidad de treinta y seis meses y establece que si ANDINATEL S.A., violando la estabilidad diere por terminadas las relaciones laborales, pagará al afectado una indemnización equivalente al cien por ciento (100%) de las remuneraciones correspondientes que faltaren para completar el plazo de estabilidad estipulado, pero que en ningún caso tal indemnización será inferior a veinticuatro meses, en cualquier tiempo en que se produzca el despido, más el 25% de su última remuneración mensual por cada año de servicio. Adicionalmente, el último inciso de la misma disposición contractual dispone que: “En forma complementaria, un trabajador que tenga más de ocho años (8) al servicio de ANDINATEL S.A., y las entidades que la precedieron, la indemnización se incrementará en una remuneración por cada año posterior al octavo, hasta un máximo de veinte (20) remuneraciones adicionales, por este concepto”. Es evidente entonces, que las indemnizaciones por despido intempestivo, del Contrato Colectivo superan a las señaladas en el Código del Trabajo. e) Reiteradamente se ha manifestado que la sanción por un mismo hecho, en este caso, la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio, no pueden ser penalizadas con una doble indemnización (legal y contractual), salvo que la ley o el contrato individual o colectivo así lo determinen, tanto más que, en la especie, el artículo 3 de la citada contratación colectiva expresamente así lo señala. En otras palabras, si la sanción por vulneración a la garantía laboral contenida en la contratación colectiva es igual o superior a

la que determinan los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo, no cabe la acumulación, porque no hay estipulación contractual al respecto, razón por la cual este Tribunal considera que no existe por tanto la falta de aplicación de los artículos que alega el casacionista en lo referente a estos aspectos...”.

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO:

(Respecto solamente de la acumulación de indemnizaciones por despido intempestivo, no en cuanto a la acumulación por pago de la bonificación por desahucio): Triple Reiteración constituida por Resolución de 30 de junio de 2009 publicada en el Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009 basándose en las siguientes cuatro resoluciones emitidas por la Segunda Sala de lo Laboral y Social: R-0433-2009-³³

Juicio N° 166-93

ACTOR: Luis Molina Espinoza

DEMANDADO: INECEL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.
Quito, mayo 13 de 1996; las 08h40.

VISTOS: Luis Molina Espinoza, interpone recurso de Tercera Instancia de la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Justicia de Cuenca, la misma que confirma el fallo desestimatorio de la demanda de primer nivel, pues el actor no tiene derecho a la bonificación por desahucio que reclama a INECEL. Para resolver, se considera:

PRIMERO: Esta Sala de lo Laboral y Social es la competente para conocer de este proceso en trámite y resolver el presente recurso de tercera instancia. **SEGUNDO:** La relación laboral que ha existido entre los contendientes no es materia de discusión.-

TERCERO: Los jueces inferiores realizan un análisis acertado sobre el reclamo que plantea el actor a INECEL; es decir, no existe por parte de INECEL una decisión de terminar el contrato de trabajo con el actor; menos todavía, existe despido intempestivo. Es el actor, Luis Molina Espinoza quien a folios 76 y 77 comunica a INECEL y al Inspector de Trabajo del Azuay que no acepta el traslado administrativo propuesto por la entidad demandada y en consecuencia aclara se acoge a lo estatuido en el Art. 47 del Primer Contrato Colectivo Unico, suscrito entre INECEL y sus trabajadores el 3 de abril de 1990.

³³Fallos Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Materia laboral.

En tal virtud, también se conforma con la totalidad de la liquidación que se le presenta. A folios 71 consta el recibo del actor de la cantidad liquidada, por manera que, su pretensión deviene sin base y ningún derecho le asiste respecto del reclamo de bonificación fundamentado en el Art. 185 del Código del Trabajo, ya que, las circunstancias que se dieron para la terminación de la relación laboral no se encuentran incursas en dicha norma legal. Por estas consideraciones y aceptando además el dictamen del señor Ministro Fiscal, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se confirma el fallo venido en grado que desecha la demanda. Sin costas, léase y notifíquese.

f) Drs. Jaime Espinoza Ramírez.- Miguel Villacís Gómez.- Rubén Bravo Moreno.

El trabajador no tiene derecho a bonificación por desahucio, cuando el empleador le notifica por intermedio de la autoridad administrativa del trabajo, con la proposición de traslado administrativo a un cargo similar. Esta notificación no se debe entender como desahucio ni como despido intempestivo.³⁴

2.2.4 Legislación

2.2.4.1 Constitución del Ecuador

La actual Constitución de la República del Ecuador, dentro del Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo VI Trabajo y producción, Sección Tercera, denominado “Formas de trabajo y su retribución”, en forma explícita, señala: “El Estado garantizará el derecho al trabajo...”³⁵ y que este derecho se sustenta en varios principios establecidos en el Art. 326 de la citada norma constitucional.

Además en el título II de los Derechos del Buen Vivir:

Sección octava Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas

³⁴ FALLOS DE TRIPLE REITERACIÓN DE LAS SALAS ESPECIALIZADAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Tomo II. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. 2012

³⁵ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones. Artículo 325. Quito – Ecuador 2008

trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Nuestra constitución vigente, establece que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, y prevé un principio superior “la estabilidad laboral”, principio que se lo puede denominar estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares; estos son:

Art. 326, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”.³⁶

Art. 332 de la citada norma, señala: “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.

El mecanismo indemnizatorio previsto en el Art. 188 del Código del Trabajo es constitucionalmente cuestionable, no por su contenido intrínseco, sino debido a su insuficiencia, pues no ampara eficazmente la estabilidad laboral.

³⁶ *Ibidem* Artículo 326

2.2.4.2 Ejercicio de los Derechos Laborales

Para el ejercicio de los derechos laborales constitucionales, se deben observar los principios establecidos en el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, y entre estos, tenemos que para el ejercicio de estos derechos no se exigirá condiciones o requisitos que no estén previstos en la Constitución o la ley. Los derechos son plenamente justiciables, tampoco podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar la violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento; ni las leyes pueden restringir el contenido de los mismos.

Los derechos laborales con rango constitucional deben ser respetados tanto por el Estado, como por los empleadores o patronos, y para garantizar su cumplimiento es necesario también establecer el principio protector de estos derechos en el campo del Derecho Laboral, que tiene una enorme trascendencia social y jurídica, pues se constituye en uno de los pilares fundamentales en el mundo laboral que buscan proteger y favorecer al trabajador en las relaciones laborales.

Desde sus inicios encontramos que en el Derecho Laboral, el trabajador es la parte débil de la relación laboral, y por ende existe una desigualdad en la realidad contractual del trabajo, por lo que, el principio en mención trata de amparar a la parte más débil para lograr una justicia social en condiciones humanas con el empleador o empresario. Así es, que el proteccionismo que se predica en el derecho laboral lo diferencian del resto de las ramas del derecho.

2.2.4.3 Declaración de los Derechos Humanos

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, en relación con el Derecho al Trabajo, indica:

“Artículo 23. 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.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”³⁷

2.2.4.4 Los Derechos Laborales en la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Preámbulo

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover

³⁷Declaración de los Derechos Humanos Artículo 23.

el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

LA ASAMBLEA GENERAL proclama la presente DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

ARTÍCULO 23. - 1. 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.

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

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

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La libre elección de trabajo está presente en el artículo 17 de la Declaración de 1793, sin embargo en 1948 se enuncia junto con esto también la seguridad que ofrece o debe ofrecer el Estado ante el desempleo.

Lo primero que se menciona aquí es la igualdad de salario por trabajo igual, que hoy en día es algo muy discutido, sobre todo por los casos de mujeres que ocupando el mismo puesto

que personas del sexo opuesto, cobran menos. Luego se menciona que la calidad del sueldo debe ser suficiente para mantener a su familia, y que si no lo es, entra en acción la seguridad social.

Este derecho a formar sindicatos podría llegar a asociarse con el artículo 26 de la Declaración de 1793, y con el derecho a la libre asociación mencionada en el artículo 20 de 1948; sin embargo es un derecho más bien nuevo que surge después de la Revolución Industrial.

2.2.4.5 Código de Trabajo

El artículo 184 del Código del Trabajo establece que: “El desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”³⁸ Por lo tanto, se puede afirmar que el desahucio es un acto jurídico unilateral a través del cual una parte da aviso a la otra de que su voluntad es el de dar por terminada la relación laboral, dando conocimiento de ello por medio de la autoridad administrativa del trabajo.

El aviso que realiza el empleador al trabajador de la decisión de dar por finalizada la relación laboral tiene como consecuencia que el trabajador se encuentra bruscamente sin trabajo; y, cuando es el trabajador al empleador que éste no cuente con la persona que realice la actividad que él requiere produciéndole retraso en su empresa, industria o negocio.

En los contratos a plazo fijo, deberá notificarse el desahucio cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato a tiempo indefinido. Esta figura jurídica busca, que en el plazo que corre desde su notificación, el empleador pueda buscar un sustituto y el trabajador en cambio, otra ubicación como medida de evitar el desempleo; sin embargo se debe tener en cuenta que, mientras transcurra este tiempo, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que represente las bonificaciones; y, el desahucio no surtirá efecto alguno si al término del plazo no se consignare el valor de la liquidación en el caso del empleador.

³⁸ Código del Trabajo, Art. 184

El desahucio no tiene más alcances conclusivos de la relación laboral, que aquellos que le dan las leyes, sin olvidar que el desahucio no es más que un preaviso que es requisito nacido de la ley para que surta efecto la finalización del contrato a plazo fijo en el día del vencimiento, o en los contratos sin plazo, por lo menos después de un mes de la notificación del preaviso si el desahuciante es el empleador o de quince días, si el trabajador. Este preaviso una vez notificado es irrevocable por voluntad de una de las partes; el trabajador no puede oponerse ni el empleador desistir.

Hay que tener en cuenta además que el desahucio lleva consigo ciertas bonificaciones tanto para el empleador como para el trabajador; así tenemos pues que, “En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador”³⁹. Lo dicho no obsta de derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

El artículo 186 en cambio, menciona algunos casos en donde se prohíbe el desahucio a más de dos trabajadores dentro del lapso de treinta días; a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos; y, a más de cinco en los que hubiere mayor número, por lo tanto al producirse este caso, no producirá efectos ante la ley de terminación del contrato de trabajo, intentado con esta disposición el legislador evitar el incremento de la desocupación.

Estas garantías están también establecidas a algunos dirigentes sindicales para quienes se establece: “El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores”⁴⁰. Esto, porque muchas veces los empleadores suelen tomar represalias en contra de sus dirigentes cuando estos buscan mejores condiciones para sus trabajadores.

El artículo 621 del Código de Trabajo establece el trámite para el visto bueno “El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al

³⁹Código del Trabajo, Art. 185.

⁴⁰Código del Trabajo, Art. 187.

interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde” .El trabajador puede presentar la solicitud de desahucio en cualquier tiempo, en tanto que el empleador exclusivamente en los contratos a plazo fijo.

La solicitud escrita debe acreditar el cumplimiento de las obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social, y será notificada en el término de veinticuatro horas a la parte que se realiza el desahucio por la autoridad competente para que surta plenos efectos.

2.2.4.6 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar

Artículo 30.-Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma:

1. Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente:

"Art. 184.-Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.”.

2. Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente:

“También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.”.

Artículo 31.-Sustitúyase el artículo 185, por lo siguiente:

“Art. 185.-Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.”

41

2.2.4.7 Terminación de los Contratos Individuales de Trabajo

Nuestra legislación laboral garantiza y protege la estabilidad de los trabajadores y empleados con la finalidad de evitar la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo por la parte patronal y solo ocurre cuando existen causales legales previstas en el Código del Trabajo.

Sin embargo, debemos aclarar que los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador, al trabajador, incluso, cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato de trabajo previo los procedimientos previstos en la Ley o por decisiones unilaterales como en el caso del despido intempestivo o la renuncia.⁴²

El contrato de trabajo termina según lo dispuesto en el Código del Trabajo del Ecuador, Art. 169.

Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

⁴¹Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar. Registro oficial N° 483. Quito 20 de Abril de 2015.

⁴²BUSTAMANTE F. Colon Dr. Manual de Derecho Laboral. Teoría y práctica. El contrato individual de trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito 2011.

1. “Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador”

Estas causales son de más frecuente aplicación en nuestro medio para terminar la relación jurídica laboral, en que el trabajador tiene derecho a una justa liquidación, proporcionalmente al tiempo laborado, a las remuneraciones adicionales, a las vacaciones, y a la indemnización de acuerdo a cada causal que faculta este artículo.⁴³

Salvo el caso de los numerales siete y ocho de este artículo, en el primer caso, siempre que el visto bueno solicitado por el empleador sea desechado, y el trabajador fuere despedido; y en el segundo, cuando lo solicite el trabajador y le sea concedido favorablemente, en las demás causas puntualizadas en este artículo para la terminación del contrato individual de trabajo, no habrá derecho a indemnización.

Se debe tomar en cuenta que todas estas causas para dar por terminado un contrato se las ubica como legales, no así, al despido intempestivo, que se lo cataloga como ilegal, es necesario además contar con el visto bueno, es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral

⁴³ SANCHEZ Edwin. “REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJADOR EN LAS BONIFICACIONES POR DESAHUCIO”. Universidad Nacional de Loja. Loja 2009

2.2.5 Derecho Comparado

2.2.5.1 Chile

Con respecto al Derecho comparado, el Código del Trabajo de Chile, en el Art. 161. Inciso segundo señala:

“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.”⁴⁴

Específicamente este artículo se refiere a que los trabajadores que tengan facultades generales en una empresa, como gerentes, supervisores, ejecutivos, etc., podrán dar por terminado el contrato de trabajo por desahucio escrito del empleador, el mismo que contara con treinta días de anticipación, de dar aviso a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, de esta manera al momento de la terminación; Sin embargo, no se requerirá de esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual percibida, esta indemnización será en dinero efectivo y en moneda de curso legal.

El Art. 209, del Código del Trabajo de Chile:

“El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N 16.744.”⁴⁵

⁴⁴ WWW.GOOGLE.COM.Ec. Código del Trabajo de Chile. Art.161, inc. 2.

⁴⁵ WWW.GOOGLE.COM.Ec. Ob. Cit. (46) Art.209.

El objeto de esta afiliación es dar la protección a la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada; sobrevivencia, enfermedad, infancia y riesgos laborales. Como se puede ver esta todo dentro de un marco de cobertura sumamente amplio y en el que puedo decir que no queda nada fuera en relación al individuo.

Entre la legislación chilena y la nuestra podemos considerar como semejanza el hecho de que existe la figura de las indemnizaciones en el momento de dar por terminada una relación laboral, sin embargo, el método para determinar el valor con el cual se indemnizara es diferente.

Como aspecto relevante de la legislación chilena y que podría ser considerado como un aporte a la legislación de nuestro país es la figura de un porcentaje adicional por tratarse de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador,

2.2.5.2 Bolivia

El Art. 13, del Código del Trabajo de Bolivia:

“Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo.”⁴⁶

Aquí se ve que cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el empleador o patrono está obligado a indemnizarle por tiempo de servicios, a su trabajador, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo.

El Art. 20, del Código del Trabajo de Bolivia:

⁴⁶ WWW.GOOGLE.COM.Ec. Código del Trabajo de Bolivia. Art.13.

“Para los efectos del desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere e! Art. 13.”⁴⁷

En este caso a indemnizarle al trabajador por tiempo de servicios, se deberá tomar en cuenta desde la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo.

El Art. 97, del Código del Trabajo de Bolivia:

“Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono. Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.”⁴⁸

Se dirá entonces que estas medidas que son un conjunto de normas que tienden a proteger la salud de las personas; este Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono. Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados por lo que son creadas como medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar; Además esta institución aseguradora responderá del pago total de las indemnizaciones, rentas y pensiones quedando, entonces, al trabajador al sufrir algún accidente o enfermedad en su trabajo, absolviendo al patrono de sus obligaciones por el riesgo respectivo.

Al igual que nuestra legislación laboral, en Bolivia se maneja la misma terminología, es decir, se utiliza la figura del desahucio como sinónimo de terminación de la relación laboral, la diferencia radica en los rubros que se consideran para la indemnización.

Es importante resaltar que en la legislación Boliviana se considera como indemnización por terminación de contrato el valor del último sueldo por cada año de trabajo. Considerando que esto garantiza de mejor manera la estabilidad económica de la persona que es cesado de sus funciones.

⁴⁷IbídemArtículo 20

⁴⁸ WWW.GOOGLE.COM.Ec. Artículo. 98

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Localización

La presente investigación se realizó a los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quevedo.

3.2 Tipos de Investigación

Para la investigación que se propone se utilizó la exploración como tipo de investigación, pues se debe ubicar el problema y fundamentar la solución que se propone.

Para complementar la discusión del problema realizaremos una investigación de campo acompañada con la recopilación de documentación necesaria para la fundamentación del tema planteado.

3.3 Métodos de Investigación

3.3.1 Método Inductivo

Con este método tenemos la primera respuesta, la más espontánea y la original ante los problemas planteados. A partir de este método identificamos el problema generalizado, el mismo que es la incidencia de la bonificación por desahucio en los derechos del trabajador.

3.3.2 Método Deductivo

Este método se aplicará después de tener toda la información requerida; permitirá deducir que a partir de las bonificaciones por desahucio empleando las técnicas y métodos teóricos se lo podrá llegar a una reforma de la ley que garantice los derechos laborales del trabajador.

3.3.3 Método Analítico

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Por ello es necesario conocer el inicio de la incidencia en los derechos de los trabajadores a casusa de las bonificaciones por desahucio.

3.3.4 Método Científico

Parte de un sondeo de toda la zona que está investigando, en este caso, trabajadores públicos y privados del Cantón Quevedo, el mismo que nos ayudará a definir adecuadamente el problema y qué técnicas se deben aplicar para procesar la afirmación y comprobar la hipótesis planteada.

3.3.5 Método Jurídico doctrinal

Estos métodos ofrecen datos de interés, como los antecedentes del derecho laboral que fijan el punto de partida para el desarrollo del marco teórico,

3.3.6 Método Comparativo

Se ocupa de ordenar los conocimientos teóricos acerca de la evolución de los derechos del trabajador agrupándolos para conseguir un resultado. Se combina además con el método deductivo cuando se separan las partes de un todo en orden jerárquico siguiendo determinados criterios de clasificación.

3.3.7 Método Sintético

El análisis es la división del todo en partes para estudiarlo o investigarlo mejor. La Síntesis es la unificación de las partes en el todo, desde los inicios de trabajo en las primeras civilizaciones hasta los tiempos actuales. La utilización de este método, hará posible la comprensión de todo hecho, idea, caso, etc., referente a la bonificación por desahucio.

3.4 Fuentes de recopilación de la investigación

Fuente Primaria: se recopilara la información requerida directamente de la población de las zonas rurales del Cantón Quevedo.

3.5 Diseño de la Investigación

Se aplicó una Investigación cualitativa puesto que es la manera recomendada para este tipo de investigaciones.

Una vez recopilados los datos se procesaron con una hoja de cálculo de Excel, los mimos que son mostrados a través de gráficos estadísticos.

3.6 Instrumentos de Investigación

Guías de la entrevista

Formularios de la encuesta

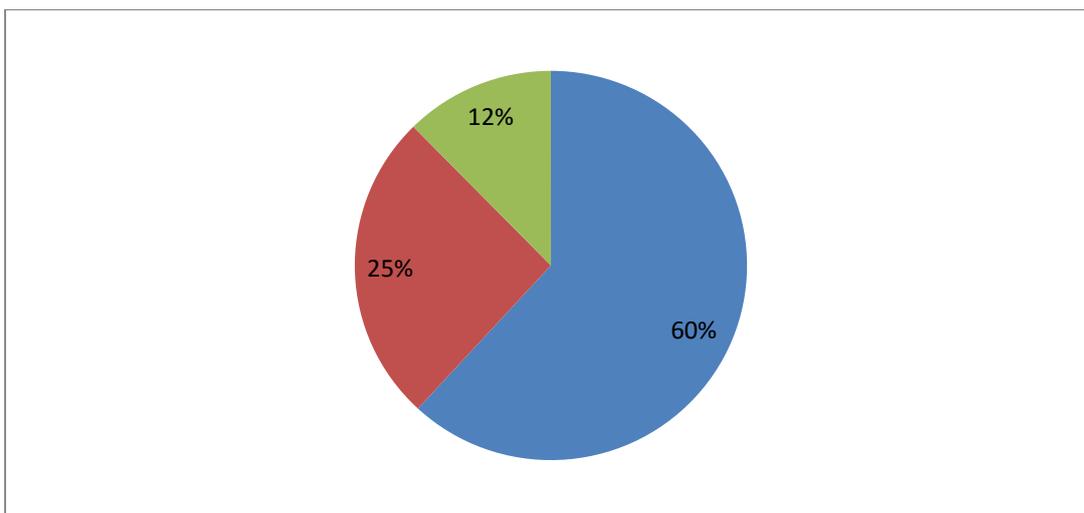
Fichas bibliográficas

3.7 Tratamiento de los datos

3.7.1 Encuesta

- a. Resultados de las encuestas dirigidas a trabajadores del sector privado.

Grafico 1: Pregunta 1



Pregunta 1: ¿Qué tipo de contrato de trabajo mantiene usted con su empleador?

Cuadro 1: Tipo de Contrato

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Contratos de plazo fijo	40	60%
Contrato de plazo indefinido	30	25%
Otros	10	15%
Total	80	100%

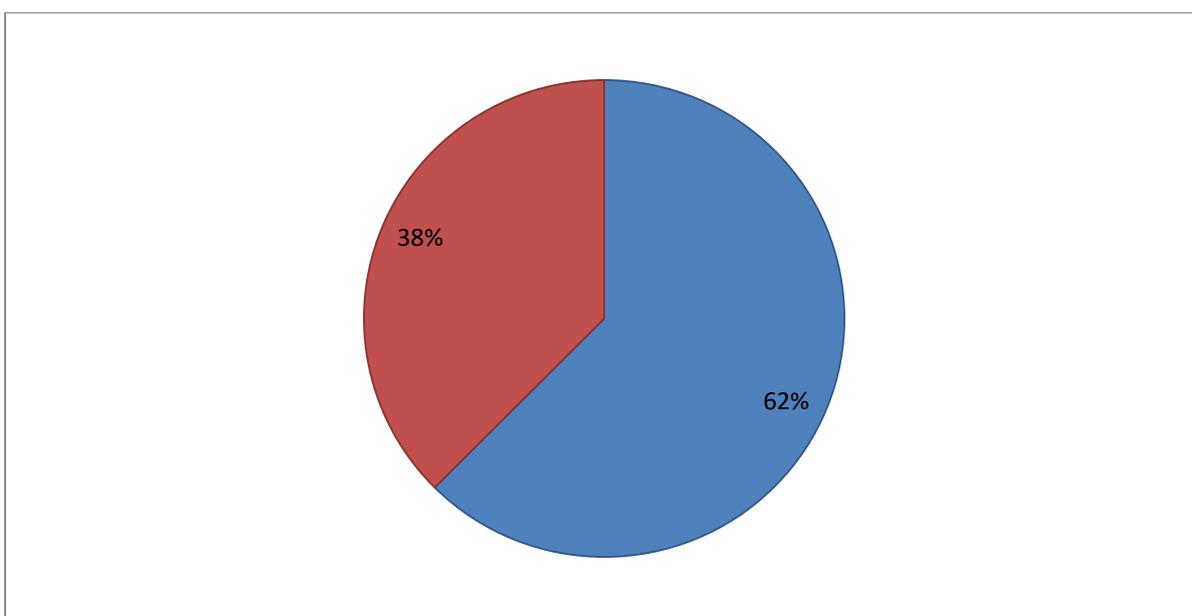
Fuente: Trabajadores del sector privado

Elaborado por el autor

Análisis e interpretación

En el cuadro N° 1 se refleja que un 60% de los trabajadores encuestados mantiene contratos a plazo fijo con sus empleadores mientras que solo un 25% mantiene contratos a plazo indefinido.

Grafico 2: Pregunta 2



Análisis e interpretación

En el cuadro N° 2, un 63% conoce acerca de su derecho de la bonificación por desahucio al momento de dar por terminada la relación laboral, mientras que un 38% manifiesta que no.

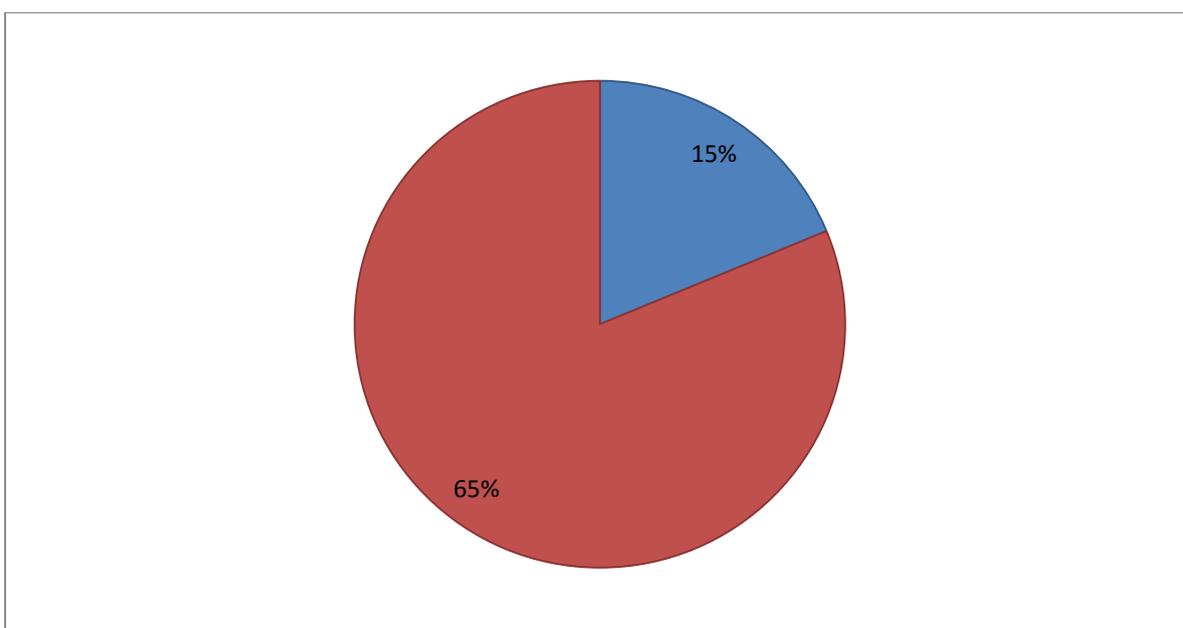
Pregunta 2: ¿Conoce usted que al finalizar la relación laboral con su empleador tiene derecho a la bonificación por desahucio’

Cuadro 2: Derecho a la bonificación por desahucio

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Si	50	62,5%
No	30	37,5%
Total	80	100%

**Fuente: Trabajadores del sector privado
Elaborado por el autor**

Grafico 3: Pregunta 3



Análisis e interpretación

El cuadro N° 3 de los 80 trabajadores encuestados solo el 15% considera que el 25% de la bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador mientras que un 65% considera que no.

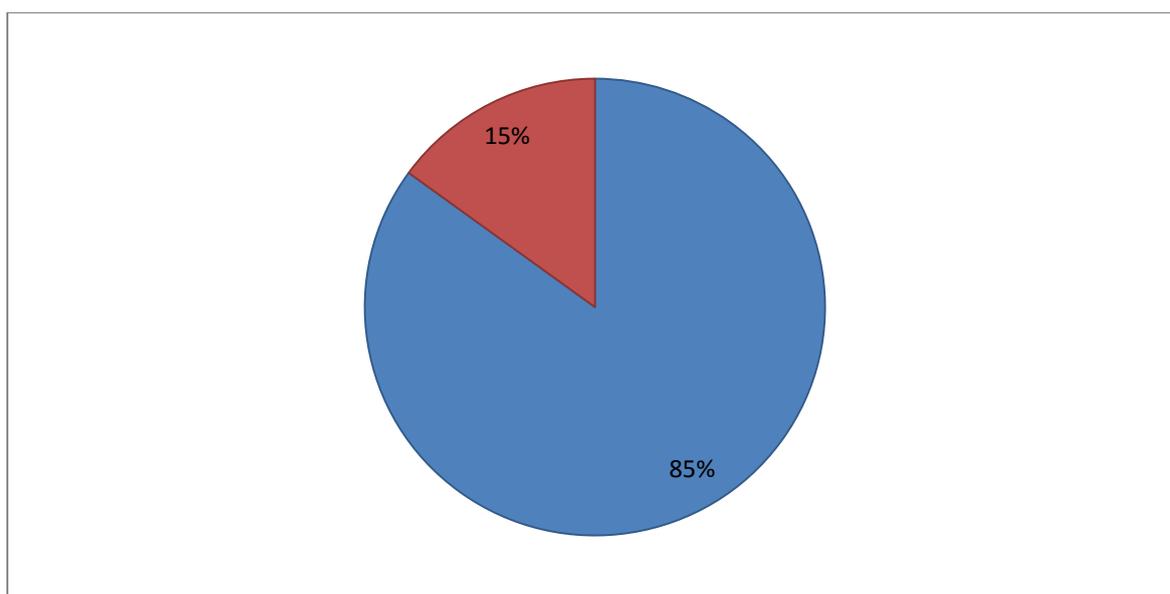
Pregunta 3: El porcentaje de la bonificación por desahucio corresponde al 25% del último sueldo percibido por año de trabajo ¿Considera usted que este porcentaje garantiza los derechos del trabajador?

Cuadro 3: Porcentaje de bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Si	12	15%
No	68	85%
Total	80	100%

Fuente: Trabajadores del sector privado
Elaborado por el autor

Grafico 4: pregunta 4



Análisis e interpretación

El cuadro N°4 reflejo que un 85% considera que es viable una reforma al Código de Trabajo en la que se aumente el porcentaje que corresponde a la bonificación por desahucio.

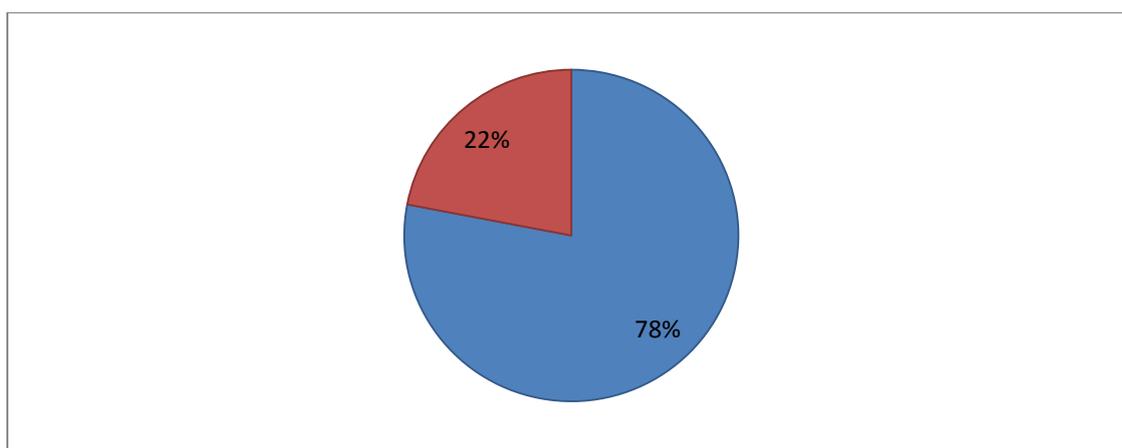
Pregunta 4:¿Apoyaría usted una reforma artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo para aumentar del 25% al 75% el porcentaje de la bonificación por desahucio?

Cuadro 4: Reforma al Código de Trabajo

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Si	68	85%
No	12	15%
Total	80	100%

**Fuente: Trabajadores del sector privado
Elaborado por el autor**

Grafico 5: Pregunta 1 – Abogados en libre ejercicio



Análisis e interpretación

El cuadro N° 5 da a conocer que un 78% de los profesionales del derecho encuestados consideran que el porcentaje de la bonificación por desahucio no garantiza los derechos del trabajador.

a. Resultados de las encuestas dirigidas a los Abogados en libre ejercicio.

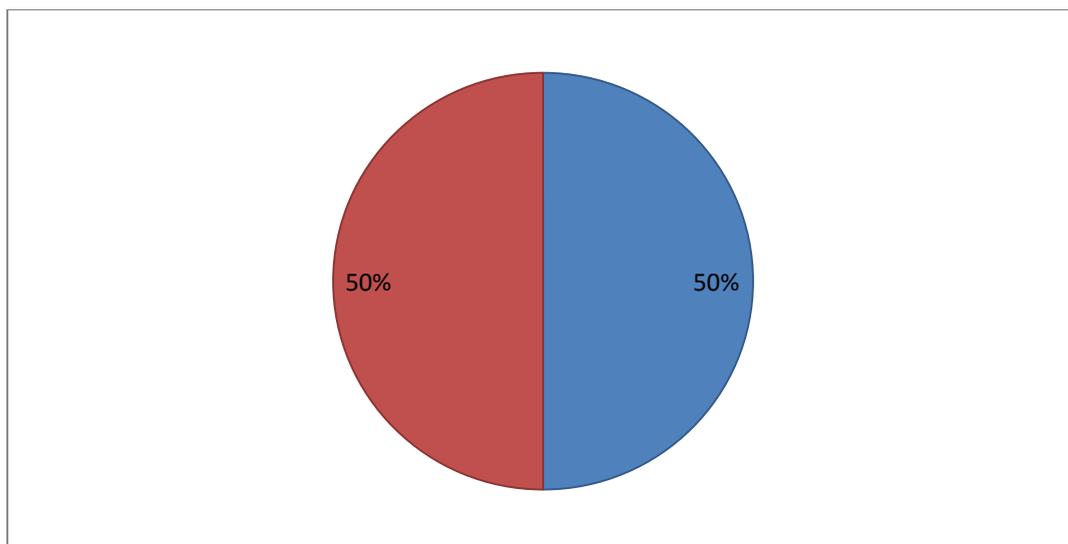
Pregunta 1: ¿Considera usted que el 25% del último sueldo considerado como bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador?

Cuadro 5: Porcentaje de bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Si	55	78%
No	15	22%
Total	70	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Elaborado por el autor

Grafico 6: Pregunta 2 – Abogados



Análisis e interpretación

El cuadro N° 6 refleja la opinión dividida de los encuestados, pues en igualdad de porcentajes encontramos las dos opciones, el sí y el no.

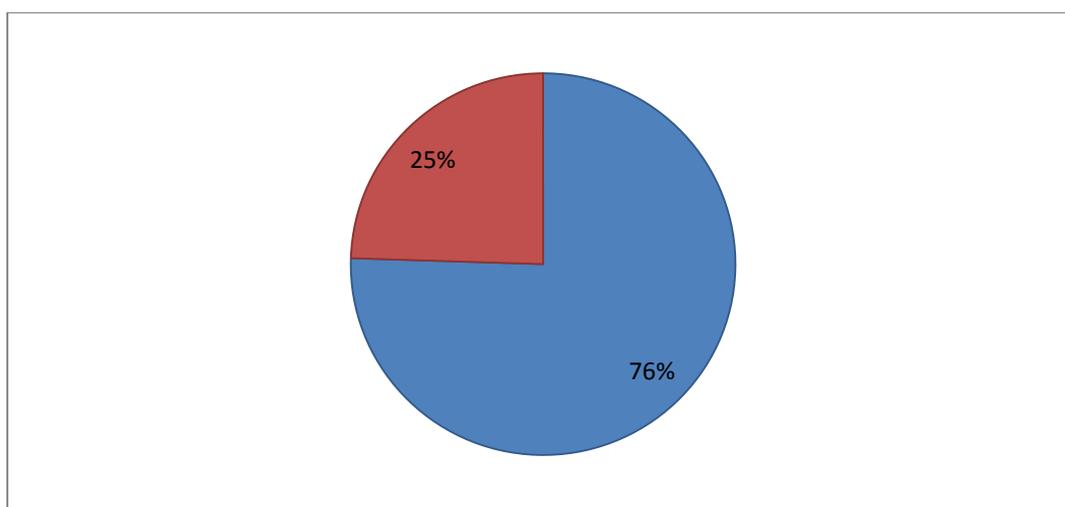
Pregunta 2: ¿Cree usted que los empleadores están en la capacidad económica de solventar un aumento en la bonificación por desahucio?

Cuadro 6: Capacidad económica del empleador

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Si	35	50%
No	35	50%
Total	70	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Elaborado por el autor

Grafico 7: Pregunta 3 – Abogados



Análisis e interpretación

El cuadro N° 7 refleja que el 76% de los abogados en libre ejercicio encuestados están en acuerdo en reformar el Código de Trabajo en lo que se refiere al porcentaje de bonificación por desahucio.

Pregunta 3: ¿Apoyaría usted una reforma al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo para aumentar del 25% al 75% el porcentaje de la bonificación por desahucio?

Cuadro 7: Reforma al Código de Trabajo

Alternativas	Encuestados	Porcentaje %
Si	62	75,5%
No	8	24,5%
Total	70	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio
Elaborado por el autor

3.7.2 Entrevista

Funcionarios del Ministerio de Trabajo

a. Son comunes los trámites de desahucio en el Cantón Quevedo.

En la ciudad de Quevedo a diario se presentan trámites de desahucio sin embargo hay que destacar que este fenómeno es reciente, puesto que a causa de la desinformación de los trabajadores el trámite de finiquitar la relación laboral la realizaban directamente en las oficinas administrativas de sus empleadores, perdiendo así ciertos beneficios que el Ministerio de Trabajo a través de la Inspectoría les garantiza.

b. Que tan frecuente se presentan reclamos de los empleadores a causa de las liquidaciones incluidas las bonificaciones por desahucio.

Al ser el desahucio un trámite meramente administrativo es de corto tiempo y son pocos los reclamos que se dan por parte de los empleadores, aunque hay que recalcar que las empresas contratan a un trabajador solo por un año mermando así su derecho al tiempo de trabajo y a la indemnización por el mismo.

c. Considera que el porcentaje que se destina a la bonificación por desahucio es justa con los trabajadores.

El 25% que se destina para este tipo de bonificaciones es coherente o ajusta cuando el trabajador posee más de tres años de servicio, pues al momento de su liquidación el valor es considerable, sin embargo las empresas utilizan la contratación a plazo fijo, generalmente por un año, esto hace que ese porcentaje resulte bajo y que se deje sin efecto los derechos de los trabajadores y de los ciudadanos a una vida digna y que puedan cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.

El resultado de la presente investigación se encuentra plasmado en el Capítulo IV, en el que se describen todos los procesos, análisis, incidencias y demás datos técnicos de la investigación así como los resultados del estudio.

3.7.2.1. Reporte de la Investigación

Encuesta a los trabajadores del sector privado

Pregunta	Si	No	Total
¿Qué tipo de contrato de trabajo mantiene usted con su empleador?	4	20	80
¿Conoce usted que al finalizar la relación laboral con su empleador tiene derecho a la bonificación por desahucio?	50	30	80
El porcentaje de la bonificación por desahucio corresponde al 25% del último sueldo percibido por año de trabajo ¿Considera usted que este porcentaje garantiza los derechos del trabajador?	12	68	80
¿Apoyaría usted una reforma al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo para aumentar del 25% al 75% el porcentaje de la bonificación por desahucio?	68	12	80

Encuesta a los Abogados en libre ejercicio

Pregunta	Si	No	Total
¿Considera usted que el 25% del último sueldo considerado como bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador?	55	15	70
¿Cree usted que los empleadores están en la capacidad económica de solventar un aumento en la bonificación por desahucio?	35	35	70
¿Apoyaría usted una reforma al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo para aumentar del 25% al 75% el porcentaje de la bonificación por desahucio?	62	8	70

3.8 Recursos humanos y materiales

Humanos

- Director de proyecto: Ab. Eliceo Ramírez.
- Egresada: Tanya del Pilar Cherez Recalde.
- Población de trabajadores del sector privado.

Materiales

- Papel bond Inen A4, resmas
- Textos
- Xerox copias
- Anillados
- Empastados (tesis)
- Computadora
- Impresora
- Cartuchos de tinta (de color y negro)
- Pen drive

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

La terminación de la relación laboral por desahucio solicitada por el empleador o por el trabajador, permite al empleador bonificar al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual, por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa, para esto el Inspector del Trabajo procede a liquidar el valor que representan, las bonificaciones.

Lo antes mencionado lo establece el Código de Trabajo al momento de la terminación de la relación laboral puesto que el trabajador tiene derecho a una indemnización por el tiempo de trabajo, pero estos porcentajes no reflejan la situación actual de la economía y lo difícil que resulta para las personas conseguir una plaza libre de trabajo.

La investigación jurídica de la problemática se enmarca dentro del Área del Derecho Social, principalmente en el Derecho Laboral.

Se propone demostrar la necesidad de la tutela del Estado en garantizar los derechos de los trabajadores en cuanto a: las indemnizaciones, bonificaciones, siempre en busca del bienestar de la familia, la moral social y las buenas costumbres que se ven afectadas dentro de las relaciones laborales, en muchos casos existentes. Protección que le corresponde al Estado a través de los organismos competentes con la finalidad de sancionar al empleador por lesionar los derechos del trabajador.

Se deduce por tanto que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico-laboral que la prevengan y controlen en sus manifestaciones.

Ante la necesidad urgente de efectivizar el derecho que tienen todos los trabajadores, estimo conveniente reformar, algunos aspectos que a continuación, se detalla:

En primer lugar se propone reformar el Código de Trabajo para garantizar los derechos de los trabajadores en cuanto se refiere a las bonificaciones por desahucio.

4.2 Discusión

Es necesario tomar conciencia la importancia que tiene para el Estado el respetar los Derechos de los trabajadores, tanto para el país como para nuestro Cantón.

Los datos obtenidos representan información valiosa que describe su realidad y el problema en el cual se debe trabajar para mejorar a través de soluciones alternativas, aspecto que no solo concierne a autoridades locales sino también al aparato estatal que cree, reforma y abole la legislación en la cual se basa en aparato jurídico del país.

Se observa claramente que los ciudadanos concuerdan con el hecho de que los derechos del trabajador no están garantizados en su totalidad y que el porcentaje que se paga por desahucio es mínimo en comparación con la carestía de la vida.

En tal virtud se propone lo siguiente:

La Asamblea Nacional de la República del Ecuador por medio de la Comisión Especializada Permanente de Justicia y Estructura del Estado en de uso facultades constitucionales, **ACUERDA** lo siguiente:

Reforma al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo

“Art 1.- Se reemplaza el 25% por el 75% en el artículo 185 del presente cuerpo legal”

“Art. 31 que sustituye el artículo 185 del Código de Trabajo.- Bonificaciones por desahucio.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el setenta y cinco por

ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo”

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Al analizar la norma constitucional y la ley Laboral vigente en nuestro país se pudo determinar que está reglamentado el proceso a seguir en caso de desahucios, sin embargo el porcentaje estipulado no ha sido reconsiderado desde hace muchos años.
- Al realizar un estudio comparado con varios países del mundo se concluye que se garantiza las indemnizaciones a los trabajadores al momento de culminar una relación laboral sin establecer límites en el porcentaje.
- Para garantizar los derechos del trabajador y afrontar la carestía de la vida es necesario presentar una propuesta de reforma al art. al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo

5.2. Recomendaciones

- Es necesario que se consideren ciertos aspectos que brinden mucho más garantías a los trabajadores como lo es la reconsideración de los porcentajes de bonificaciones en todos los casos, no solo por desahucio.
- Se deben seguir incrementando normas que satisfagan a este sector de la población dejando de lado las violaciones que se han cometido en la historia, adaptando dichas normas a la modernidad de la sociedad.
- Es necesario presentar una propuesta de reforma al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo para garantizar el derecho de los trabajadores a una bonificación por desahucio justa, mediante el aumento del 25% al 75%.

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFÍA

- **ARIAS, A y RUBIO, F.** El derecho de los trabajadores a la intimidad, Cuadernos Aranzadi Social, N° 26, Pamplona, 2006
- **BARRAGAN Magaly.** El despido intempestivo previsto en el código de Trabajo” Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda 2011
- **BUSTAMANTE F. Colon Dr.** Manual de Derecho Laboral. Teoría y práctica. El contrato individual de trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito 2011
- **BUSTAMANTE Colon Dr.** Nueva Justicia Constitucional. Toma I y II. Editorial Jurídica Ecuador. Quito 2012
- **BORRAJO DACRUZ, Efrén.** Introducción al Derecho del Trabajo. 5ta. edición Madrid: Tecnos,1988.
- **CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo,** Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2003.
- **CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly,** Derecho Laboral Aplicado, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2012.
- **DE RIVERO, Oswaldo,** "Vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de la globalización", en Los derechos humanos y la globalización: avances y retrocesos, Comisión Andina de Juristas, primera edición, Lima, Perú, 2013.
- **DEAVELI, Mario.-** LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, 2da. Edición. Buenos Aires - Argentina. 1953.
- **DE PINA, Rafael.-** Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa S. A. México 1975.
- **EDICIONES Legales S.A., RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO,** VIII Edición, Editorial Impresores, Quito 2006
- **ESTRICHE, Joaquín.-** Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia.- Tomo II, Fondo Cultura Ecuatoriana, 1986.
- **GUERRERO FIGUEROA, Guillermo.** Introducción al derecho del trabajo, segunda edición, editorial Temis Librería. Bogotá-Colombia, 1982. Reeditado 2008.

- **HORNGREN, CHARLES T/HARRISON, Walter T/ROBINSON, Michael A,** Control Interno, Tercer Edición. 2009.
- **JARAMILLO PEREZ, Luis.-** Manual del Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa S. A., México, Séptima edición, 1975.
- **JORGE ZAVALA EGAS.** Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica. EEDILEX. Guayaquil. 2011
- **JUAN ESTEBAN PONCE VILLACIS.** El neoconstitucionalismo en el Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 7. Quito. 2010
- **KATZ, Ernesto.-** LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO Editorial Roque Depalma. Buenos Aires 1957
- **MARCENARO FRERS Ricardo Arturo.** Los Derechos Laborales de rango Constitucional. Politécnica Universidad Católica de Perú. Lima 2008.
- **MARTINEZ VIVOT, JULIO.** Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .Lima – Perú 2008.
- **MAYORGA Julio.** Doctrina, teoría y práctica en materia laboral. Primera edición. Biblioteca practica forense. Cuenca 2008.
- **MENENDEZ, Pidal,** La Estabilidad en el empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Roque Depalma, Buenos Aires-Argentina 1957
- **MONTERO MALDONADO. Dr. Jorge Augusto** El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria. Quito, 2014.
- **OJEDA, A.** “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”. Revista de derecho social. N° 35. Editorial Albacete
- **ROBALINO BOLLE, Isabel.** Manual de Derecho del Trabajo, segunda edición, febrero. Quito-Ecuador. 2008.
- **RAFAEL CALDERA.** Derecho del Trabajo, 2ª edic., edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975
- **RODRIGO BORJA CEVALLOS.** Enciclopedia de la Política. Fondo de Cultura. Pág. 157. México. 1997
- **RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.** “La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo”, en AAVV. Relaciones laborales y nuevas tecnologías. Ministerio de Trabajo y asunto sociales. Madrid 2013
- **RUBINSTEIN Santiago,** FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1988

- **SAMANIEGO CASTRO.** Víctor Hugo, Editor: Imprenta del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Primera Edición 2003
- **SANCHEZ Edwin.**“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJADOR EN LAS BONIFICACIONES POR DESAHUCIO” .Universidad Nacional de Loja. Loja 2009
- **SOLEDISPA Teresa.** Procesos constitucionales para la protección de los derechos humanos. Universidad Estatal de la Península de Santa Elena. La Libertad 2011.
- **VALDÉS DAL-RE, F.** “Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia”. Relaciones laborales N° 20. Madrid 2013
- **VALENCIA HARO, Hugo.** Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Editorial Universitaria. Quito. 1979
- **VASQUEZ LÓPEZ, Jorge:** “Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual”, Editora Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004

Legislación Nacional e Internacional

- CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES. Unión Europea.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Actualizado al 2008.
- Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar. Quito 2015.
- GACETA JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Tomo II. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. 2012
- FALLOS DE TRIPLE REITERACIÓN DE LAS SALAS ESPECIALIZADAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Visto en: www.apuntesjuridicos.com.ec
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 2
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de los Estados Americanos.

Linkografía

- Asamblea Nacional: www.asambleanacional.gob.ec
- Derechos Humanos Bolivia: www.derechoshumanobolivia.org.bo
- Universidad Técnica Particular de Loja: www.utpl.edu.ec
- Ministerio de Trabajo: www.mrl.gob.ec

CAPITULO VII

ANEXOS

Anexo 1: Formulario de Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO - CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

FORMULARIO DE ENCUESTA

Trabajadores del sector privado

TEMA: Estudio jurídico de la bonificación por desahucio laboral y su incidencia en los
Derechos del Trabajador

Nombre: _____

1. ¿Qué tipo de contrato de trabajo mantiene usted con su empleador?
 - a. Contrato de plazo fijo
 - b. Contrato de plazo indefinido
 - c. Otros

2. ¿Conoce usted que al finalizar la relación laboral con su empleador tiene derecho a la bonificación por desahucio?
Si
No

3. El porcentaje de la bonificación por desahucio corresponde al 25% del último sueldo percibido por año de trabajo ¿Considera usted que este porcentaje garantiza los derechos del trabajador?

Si

No

4. ¿Apoyaría usted una reforma al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo para aumentar del 25% al 75% el porcentaje de la bonificación por desahucio?

Si

No



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO - CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

FORMULARIO DE ENCUESTA

Abogados en libre ejercicio

TEMA: Estudio jurídico de la bonificación por desahucio laboral y su incidencia en los
Derechos del Trabajador

Nombre: _____

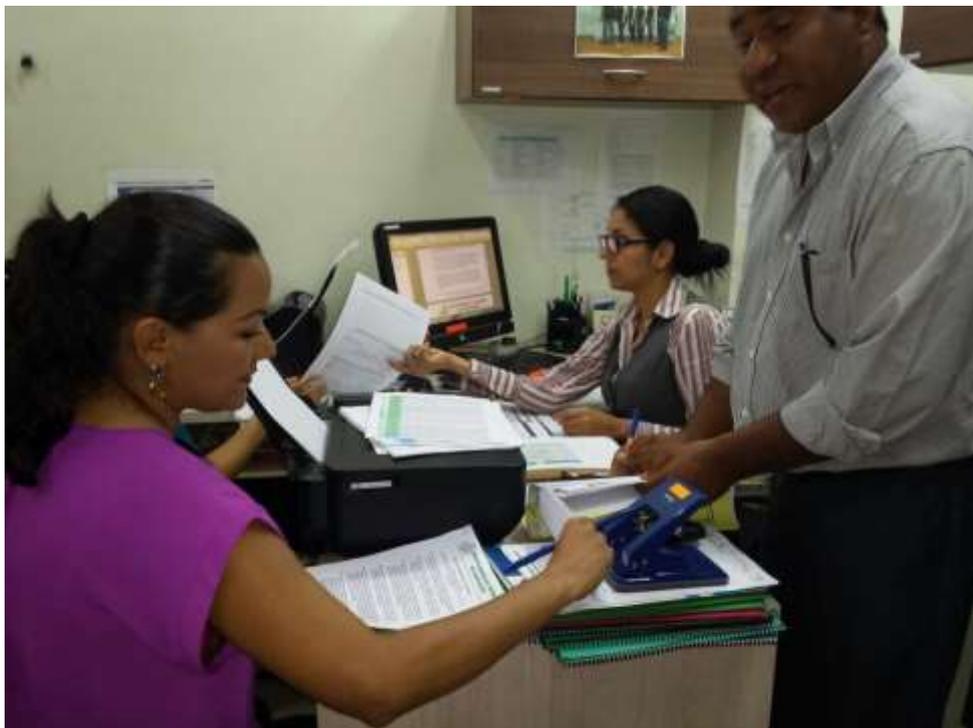
1. ¿Considera usted que el 25% del último sueldo considerado como bonificación por desahucio garantiza los derechos del trabajador?
Si
No
2. ¿Cree usted que los empleadores están en la capacidad económica de solventar un aumento en la bonificación por desahucio?
Si
No
3. ¿Apoyaría usted una reforma al artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Social y Reconocimiento al trabajo del hogar que sustituye el texto del artículo 185 del Código de Trabajo por desahucio?
Si
No

Anexo 2: Fotos de la Investigación de Campo



Ab. Roberth Alvarado

Registrador de la propiedad del Cantón Quevedo





Ec: Mónica Recalde

Empleada Publica

Anexo 3: Cuadro FODA.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Constitución del Estado garantiza derecho del trabajador. • Amplia legislación laboral. • Justicia Ordinaria en materia Laboral. • Inspectores de trabajo en cada Cantón. • Salas especializadas en materia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logros a nivel de derechos de los trabajadores, • Incremento salarial cada inicio de año. • Fuerza laboral competente. • Profesionales en diversas áreas de las ciencias.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • No se han modificado los porcentajes de indemnizaciones. • Crisis económica constante- • Subempleo en aumento. • Ingreso de profesionales de distintas nacionales con menor costo por mano de obra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se avizoran crisis económicas en los próximos años. • Inestabilidad laboral de los trabajadores. • Nuevas reformas en la legislación laboral del país.