



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

**Tesis de Grado previo a la obtención del Título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TEMA:

**EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN POR
DESAHUCIO GENERA DESPIDO INTEMPESTIVO**

AUTOR:

CAROLINA ALEJANDRA GARCÍA AGUIRRE

DIRECTOR DE TESIS:

DR. EDUARDO DÍAZ OCAMPO

Quevedo-Ecuador

2013

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**Dr. Colón Bustamante Fuentes Msc.
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO**

**Ab. Edison Fuentes Yanez
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

**Ab. Eliceo Ramírez Chávez
DOCENTE PRINCIPAL MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

**Ab. Agustín Campuzano Palma
DOCENTE PRINCIPAL MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

**Dr. Eduardo Díaz Ocampo Msc.
DIRECTOR DE TESIS**

**Srta. Carolina Alejandra García Aguirre
EGRESADA DE LA FACULTAD DE DERECHO
POSTULANTE**

**Ab. Alfredo Zabala Buenaño
SECRETARIO AD-HOC**

Fecha: 25, de Abril del 2013

Dr. Eduardo Díaz Ocampo, M.Sc. en calidad de Director de Tesis previa la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

CERTIFICA:

Que la tesis titulada “**EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN POR DESAHUCIO GENERA DESPIDO INTEMPESTIVO**”, de autoría de la señorita Carolina Alejandra García Aguirre, ha sido revisada en todos sus componentes, por lo que autorizo su presentación formal ante el Tribunal Respectivo

Quevedo 25 de Abril del 2013.

Dr. Eduardo Díaz Ocampo, M.Sc.

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

La satisfacción de haber culminado la carrera de Ciencias Jurídicas y para alcanzar el título de abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, merece que lo dedique a Dios ya que en él puse toda mi fe en alcanzar la meta propuesta. El sendero por él abierto para mi superación personal, llegó a su final es por esto que a él se lo debo como el ser que todo lo puede y con su confianza se logra alcanzar lo que en algún momento consideramos inalcanzable.

A mi padre Manuel Alejandro García Mackliff, a mi madre Azucena Aracely Aguirre Alvarado por su constante apoyo y confianza depositada en mí para alcanzar este objetivo. A mis hermanos, por inculcarme que la superación intelectual es el mejor esfuerzo y tesoro que tiene el ser humano.

A mis compañeros de aula, ya que juntos logramos llegar a la meta, con dedicación y esmero.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Derecho y su personal administrativo y docente, por haber permitido ser parte de ésta noble Institución y haber recibido las enseñanzas de sus maestros, obteniendo el grado intelectual que hoy tengo. A ellos mi gratitud infinita.

Carolina Alejandra García Aguirre

AUTORÍA

Todos los criterios, ideas, comentarios, conclusiones y recomendaciones expuestas en la presente tesis son de mi autoría, excepto en aquellos referentes conceptuales que se encuentran debidamente citados.

Carolina Alejandra García Aguirre

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo, **CAROLINA ALEJANDRA GARCÍA AGUIRRE**, en calidad de autora del trabajo de investigación o tesis realizada sobre el tema, “**El Incumplimiento del pago de la liquidación por Desahucio genera despido intempestivo**”, por la presente autorizo a la **UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contienen esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autora me corresponden, con excepción de la presente autorización, seguirán a mi favor, de conformidad con lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertenecientes a la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento, en concordancia con el Art. 144 de la Ley de Educación Superior.

Quevedo, a octubre del 2012

Carolina Alejandra García Aguirre

120599840-2

ÍNDICE

ÍNDICE GENERAL

| | |
|-------------------------------------|------|
| Carátula | II |
| Nómina del Tribunal de sustentación | II |
| Informe del Director de Tesis | III |
| Dedicatoria | VI |
| Autoría | VII |
| Autorización | VIII |
| Índice General | XI |
| Índice de Cuadros | XI |
| Índice de Gráficos | XII |
| Índice de Fotos | XII |
| Resumen Ejecutivo | XIII |

CAPITULO I EL PROBLEMA

| | | |
|--------|---------------------------|----|
| 1.1. | Introducción | 1 |
| 1.2. | Problematización | 4 |
| 1.2.1. | Formulación del problema | 6 |
| 1.2.2. | Delimitación del problema | 7 |
| 1.2.3. | Justificación | 8 |
| 1.3.1. | Objetivos | 9 |
| 1.3.1. | General | 9 |
| 1.3.2. | Específicos | 9 |
| 1.4. | Hipótesis | 10 |
| 1.5. | Variables | 10 |
| 1.5.1. | Variable Independiente | 10 |
| 1.5.2. | Variable Dependiente | 10 |
| 1.6. | Recursos: | 10 |
| 1.6.1 | Humanos | 11 |
| 1.6.2 | Materiales | 11 |
| 1.6.3. | Presupuesto | 11 |

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

| | | |
|-------|----------------------------------|----|
| 2.1. | Antecedentes de la investigación | 12 |
| 2.1.1 | El despido | 12 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 2.1.2 | El despido intempestivo | 12 |
| 2.2 | Evolución histórica del trabajo | 13 |
| 2.3. | Trabajo en el hombre | 14 |
| 2.3.1 | Evolución de las condiciones del trabajo | 15 |
| 2.4 | Fundamentación | 45 |
| 2.4.1. | Doctrina | 45 |
| 2.5. | Jurisprudencia | 51 |
| 2.6 | Resolución de procuraduría | 64 |
| 2.6.1 | Jurisprudencia civil | 65 |
| 2.7. | Legislación | 66 |
| 2.8 | Derecho Comparado Latinoamericano | 94 |
| 2.8.1 | Desahucio, despido, dimisión | 96 |
| 2.8.2 | Chile | 97 |
| 2.8.3 | Formalidades del desahucio | 97 |
| 2.8.4 | Colombia | 97 |
| 2.8.5 | Código del trabajo | 97 |
| 2.8.6 | Doctrina | 99 |
| 2.8.7 | Jurisprudencia administrativa | 100 |

CAPITULO III METODOLOGÍA

| | | |
|----------|--|-----|
| 3.1. | Determinación de los métodos a utilizar | 101 |
| 3.1.1 | Método Deductivo | 101 |
| 3.1.2 | Método Histórico Comparativo | 101 |
| 3.1.3 | Método de investigación Cualitativa y Cuantitativa | 101 |
| 3.2. | Diseño de la investigación | 102 |
| 3.2.1 | Análisis Cualitativo | 102 |
| 3.2.2 | Análisis Cuantitativo | 102 |
| 3.3. | Población y Muestra | 102 |
| 3.3.1 | Población | 102 |
| 3.3.2 | Muestra | 102 |
| 3.4. | Técnicas e instrumentos de la investigación | 104 |
| 3.4.1 | Técnica | 104 |
| 3.4.1.1. | Observación directa | 104 |
| 3.4.1.2. | La encuesta | 104 |
| 3.4.1.3. | La entrevista | 104 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 3.4.2 | Instrumentos | 105 |
| 3.5. | Validez y Confiabilidad de los instrumentos | 105 |

**CAPITULO IV
ANÁLISIS INTERPRETACIÓN
DERESULTADO** **106**

| | | |
|--------|--|-----|
| 4.1. | Encuestas dirigidas a la ciudadanía del cantón | 106 |
| 4.2. | Entrevista : A: Jueza del Trabajo del Cantón | 118 |
| 4.3. | Entrevista: Al Juez del Trabajo del Cantón Quevedo | 119 |
| 4.4. | Entrevista :A: Inspector del Trabajo del Cantón | 121 |
| 4.4.1 | Entrevista :A: Inspector del Trabajo del Cantón | 122 |
| 4.4.2. | Entrevista :A: Inspector del Trabajo del Cantón | 123 |
| 4.4.3. | Observación Directa | 125 |
| 4.4.4. | Análisis y tabulación de los datos | 127 |
| 4.4.5 | Elaboración del reporte de la investigación | 128 |
| 4.5 | Comprobación de la Hipótesis | 129 |

CAPITULO V

| | | |
|------|---------------------------------------|------------|
| | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 130 |
| 5.1. | Conclusiones | 130 |
| 5.2. | Recomendaciones | 131 |

**CAPITULO VI
PROPUESTA**

| | | |
|--------|--------------------------|------------|
| 6.1. | Título I | 132 |
| 6.2. | Antecedentes | 132 |
| 6.3. | Justificación | 135 |
| 6.4. | Síntesis del diagnóstico | 136 |
| 6.5. | Objetivos | 136 |
| 6.5.1. | General | 136 |

| | | |
|---------------|-----------------------------|------------|
| 6.5.2. | Específicos | 136 |
| 6.6. | Descripción de la propuesta | 137 |
| 6.6.1. | Desarrollo | 138 |
| 6.7. | Beneficiarios | 144 |
| 6.8. | Impacto social | 144 |

| | |
|---------------------|------------|
| BIBLIOGRAFÍA | 145 |
|---------------------|------------|

| | |
|---------------|------------|
| ANEXOS | 151 |
|---------------|------------|

ÍNDICE DE CUADROS

| | | |
|-------------|---|------------|
| 3.4. | Cuadro No- 1Violación del derecho al trabajador | 106 |
| | Cuadro No- 2 Estabilidad laboral | 107 |
| | Cuadro No- 3Favorecimiento de la empresa | 108 |
| | Cuadro No- 4Reformar el Código de Trabajo | 109 |
| | Cuadro No- 5Cambio de la disposición Jurídica | 110 |
| | Cuadro No- 6Notificación de desahucio | 111 |
| | Cuadro No- 7 Incertidumbre social | 112 |
| | Cuadro No- 8 Inseguridad laboral | 113 |
| | Cuadro No- 9 Desempleo en el Ecuador | 114 |
| | Cuadro No- 10 Permanencia del trabajador | 115 |
| | Cuadro No- 11 Figura Jurídica | 116 |
| | Cuadro No- 12 Perjuicio al trabajador | 117 |
| | Observación directa | 125 |
| | Tabulación e interpretación de datos generales | 127 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|-------------|--|------------|
| 3.4. | Gráfico No- 1Violación del derecho al trabajador | 106 |
| | Gráfico No- 2Estabilidad laboral | 107 |
| | Gráfico No- 3Favorecimiento de la empresa | 108 |

| | |
|--|------------|
| Gráfico No- 4Reformar el Código de Trabajo | 109 |
| Gráfico No- 5Cambio de la disposición Jurídica | 110 |
| Gráfico No- 6Notificación de desahucio | 111 |
| Gráfico No- 7Incertidumbre social | 112 |
| Gráfico No- 8Inseguridad laboral | 113 |
| Gráfico No- 9Desempleo en el Ecuador | 114 |
| Gráfico No- 10Permanencia del trabajador | 115 |
| Gráfico No- 11Figura Jurídica | 116 |
| Gráfico No- 12Perjuicio al trabajador | 117 |

INDICE DE FOTOS

| | |
|--------------------------------|------------|
| Sra. Abg. Sara Solís Solórzano | 160 |
| Sr. Abg. Marcos Litardo | 161 |

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación jurídica, la cual es un requisito previo a la obtención del Título de abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, tiene como objetivo principal el incumplimiento del empleador con el pago oportuno de la bonificación por desahucio, para lo cual he planteado la reforma al artículo 185 del Código del Trabajo, debido a las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores, me motivó a realizar el presente tema.

Se realizó un análisis científico, doctrinario jurídico y de derecho comparado del tema y del problema planteado, para lo cual señale las causas y consecuencias, el mismo que me permitió justificar plenamente el desarrollo del tema.

Los objetivos planteados (general y específicos) en la presente investigación se alcanzaron en su totalidad, los cuales me permitieron realizar la hipótesis y determinar las variables, los recursos utilizados en el campo personal, resalto la importancia y guía proporcionada por el director de tesis, los materiales utilizados y el presupuesto económico fueron determinantes para el desarrollo normal de la presente investigación

El Trabajo de campo realizado mediante encuestas realizadas a los ciudadanos y ciudadanas del Cantón Quevedo determinó

Los métodos aplicados fueron el deductivo, histórico comparativo, investigación cualitativa y cuantitativa, los cuales sirvieron para realizar con profunda objetividad el problema planteado.

El desarrollo de la propuesta establece la reforma al artículo 185 del Código del Trabajo para beneficio del trabajador ya que siendo el trabajo a fin de establecer los beneficios que por derecho le corresponden al trabajador, ya que siendo el trabajador un bien social éste debe mantenerse para generar riqueza y bienestar de la empresa y a las familias del trabajador.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Introducción

A partir de la revolución industrial se notó la necesidad de establecer normas que garantizará la vida del trabajador y a la vez generar transformaciones que permitan la sustitución progresiva de paradigmas económicos y sociales medievales, en tanto que presento como signo distintivo la introducción de modificaciones de fondo al sistema económico y consecuentemente al sistema social de la época.

Fue en Inglaterra donde se dieron las condiciones para la industrialización, debido a las circunstancias de lograrse notables progresos técnicos.

El desahucio, institución jurídica que se encuentra vigente por el Decreto N°- 2490 del 29 de Octubre de 1964, en su artículo 1, numeral 50, determina que la voluntad de una de las partes es notificara otra para dar por terminado el contrato, sin embargo es uno de los obstáculos más fuertes que han tenido por años los trabajadores en su férrea lucha por alcanzar su derogatoria, por cuanto interrumpe la estabilidad laboral.

Nace con el propósito de brindar a empleadores y trabajadores una forma adecuada en su momento de terminar de manera armónica el contrato de trabajo; para el empleador, una manera de terminar el contrato entregando al trabajador una bonificación la cual se proyectó como un estímulo a su constante esfuerzo en la empresa donde prestaba sus servicios; para el trabajador la norma que se aplicó la misma que representó una forma inadecuada de dar por terminado el

contrato ya que en oportunidades no mediaba razón alguna.

La bonificación por desahucio que el empleador entrega al trabajador desahuciado, no es la justificación para adoptar esta medida, ya que no representa la forma adecuada de dar por terminada las relaciones laborales. En el desahucio los trabajadores encuentran la falta fundamental para la cimentación de la ansiada y continuada estabilidad laboral.

La importancia que tiene las relaciones laborales en el trabajo, debe fortalecerse creando espacios de diálogo permanente que permitan a los protagonistas del trabajo, cumpliendo las responsabilidades obtenidas en la ley instaurando confianza, creando innovaciones y, cumpliendo las metas propuestas.

El trabajador notificado con el desahucio es despojado de la fuente de empleo, tomando en consideración el pago de una bonificación que coloca al máximo exponente del trabajo en situación de desempleo y falta de confianza en el medio laboral en donde se desempeña.

El trabajo fuente de progreso, permite al trabajador una vida digna para él y su familia. El trabajo es catalogado como un derecho humano y fuente de convivencia y bienestar presente y futuro para la familia.

Sin embargo las diferentes instituciones jurídicas vigentes en el Código del Trabajo en gran medida no satisfacen las legítimas inspiraciones de los trabajadores, lo que el empleador recurrió a ellas como instrumento para causar despidos, lo cual de manera regular se señala como desahucio.

El Código del Trabajo proporciona al trabajador las garantías necesarias para que el empleador pueda utilizar ésta institución jurídica, el desahucio, de manera que sólo sea utilizado en estricto derecho, respetando la Constitución y la Ley, considerando que la Constitución determina que el trabajo es un bien social, un derecho humano y, la Ley proporciona un marco de aplicación a favor del trabajador.

Para evitar que se aplique la figura del desahucio y se proceda al pago de la bonificación al momento que el empleador crea necesario a sus intereses, la protección que el empleador da al trabajador, esto es pagar la bonificación al momento de planteado el desahucio, esto es el 25% de la remuneración gozada por el trabajador desahuciado por cada año de servicio en la misma empresa o al mismo empleador, se vulnera por parte de éste el derecho al trabajo, ya que al conceder el Inspector del Trabajo el desahucio, no se hace inmediatamente efectivo el pago de la bonificación, configurándose pues otra figura jurídica como es el de despido intempestivo.

En caso que el empleador no cumpla de inmediato el pago de la bonificación por desahucio en la manera prevista en el Art. 185, segundo inciso del Código del Trabajo, en lo que se refiere a la bonificación por desahucio, ésta falta de pago se considere un acto violatorio al derecho del trabajo y, se considere despido intempestivo, ordenando al Inspector del Trabajo el cambio de acto jurídico primario por el de despido intempestivo.

1.2. Problematización

El desahucio, en la figura jurídica que mediante la cual el empleador notifica al trabajador con la terminación del contrato, notificación que debería hacerlo el Inspector del Trabajo, quien dispone el pago de la bonificación correspondiente la cual en la mayoría de los casos se la paga al momento que el empleador cree conveniente lo cual perjudica al trabajador en dos situaciones concretas:

Cuando el contrato de trabajo se ha celebrado a plazo fijo, el empleador o el trabajador puede dar aviso de su voluntad de terminar el contrato, con anticipación de 30 días, de no producirse la notificación éste contrato se convertirá en indefinido, en este caso el empleador bonificará al trabajador con un 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la empresa, en caso de no hacerlo dentro del plazo previsto.

En los contratos a tiempo indefinido, por muchos años estuvo prohibido ya que al momento que se procedía a fijar salarios mínimos, se establecían condiciones de estabilidad laboral a pesar de esto, se seguía manteniendo la figura del desahucio prevista en el Código del Trabajo.

La situación actual del despido intempestivo, recaída como orden sobre un contrato de trabajo, suele carecer de suficientes testigos, cuando solo ha sido proferida verbalmente y de ahí que el operador de justicia deba de recoger los indicios procesales al respecto para presumirlo y resolver o fallar.

La última disposición respecto a la estabilidad concluyó su vigencia el 31 de diciembre de 1991, sin embargo esta disposición un tanto ambigua ya que no se aprecia en el texto legal ninguna disposición de aclaración en el sentido si se debe o no estos contratos darlos por terminados mediante desahucio.

Las reformas permiten que los contratos por tiempo indefinido, se puedan terminar mediante desahucio, tanto del empleador como del trabajador.

En los dos casos, tanto en contratos a tiempo fijo como en contratos a tiempo indefinido, el no pago oportuno de la bonificación prevista, crea en el trabajador un efecto de inseguridad jurídica el cual se manifiesta por el abuso de la notificación involuntaria del trabajo sin ninguna retribución, lo cual debe ser considerado por el Inspector del Trabajo como despido intempestivo.

La estabilidad del trabajador se ve afectada seriamente por una norma jurídica que ofende permanentemente al derecho del trabajo, para lo cual se debe crear normas sobre la necesidad de implantar la reforma de normativa para erradicar y mejorar la ley.

Las normas jurídicas del código del trabajo no contienen aspectos fundamentales garantizadores de los derechos humanos consagrado en los Instrumentos Internacionales de los cuales el Ecuador es signatario de quienes desarrollan riqueza en el País, y, engrandecer la empresa a la cual presta sus servicios, de esta manera evitan con ellos las filas del desempleo.

El trabajador al momento de ser notificado con el desahucio, tiene derecho a que se le reconozca por cada año de servicio prestado a la empresa, por lo tanto el Inspector (a) del Trabajo procederá a realizar la liquidación correspondiente a lo cual el empleador deberá consignar el valor liquidado dentro del plazo de 30 días, en caso de no hacerla se entiende que el desahucio no ha surtido efecto alguno, aquí en este estado se debe proporcionar amplia atribución al Inspector del Trabajo a fin de que proceda a señalar como despido intempestivo la falta de consignación de los valores liquidados por efecto del desahucio.

En los procedimientos sobre el desahucio ha sido controversial el determinar si en los casos de desahucio en los cuales el Código del Trabajo señala con claridad el "aviso" para la terminación del contrato de trabajo, se requiere expresamente de éste trámite o si éste puede dársele por parte del empleador en forma privada, con lo controversial del asunto se requiere de manera incluyente la intervención del Inspector del Trabajo lo cual en el proceso de prueba asegura reclamaciones posteriores.

1.2.1. Formulación del Problema

¿Perjudica al trabajador la resolución del empleador de dar por terminadas las relaciones laborales mediante desahucio?

¿Se debe determinar cómo despido intempestivo el pago inoportuno de la bonificación por desahucio?

¿La estabilidad laboral se afecta al momento que el trabajador es desahuciado?

¿Es violatorio al derecho social del trabajo desahuciar al trabajador?

¿Se debe aplicar la figura de despido intempestivo al incumplimiento de pago de la bonificación por desahucio, aplicando criterios de equidad?

¿El plazo de 30 días que tiene el empleador para realizar el pago de la bonificación por desahucio, es considerado muy corto?

¿Es por falta de plazo que no se consigna a tiempo ésta bonificación en la inspectoría del Trabajo?

¿Sufre afectación la familia a momento que el trabajador es notificado con el desahucio?

1.2.2. Delimitación del Problema

Objeto de estudio: Código del trabajo

Campo de acción : El desahucio

Lugar: Ciudad de Quevedo

Tiempo: Año 2012

1.2.3. Justificación

El presente trabajo de investigación jurídica, cuyo objetivo es plantear una reforma al artículo 185 segundo inciso del Código del Trabajo, el cual determina de manera legal la terminación del contrato del Trabajo bajo la figura jurídica del desahucio, deviene la manera automática de las partes que consiste en notificar a una de ellas por intermedio del Inspector del trabajo, la una parte a la otra, haciéndole conocer de su voluntad de dar por terminado el contrato de manera unilateral, sin fundamento alguno, solo la voluntad de una de ellas.

En esta aplicación debe considerarse que es importante citar cuando el empleador recurre al Inspector del Trabajo a solicitar el desahucio y, este lo concede debe primar la celeridad de la justicia en todo su esplendor tanto para, conceder el desahucio por parte del Inspector del Trabajo así como por parte del empleador a pagar la bonificación de manera oportuna.

Es así como lo prescribe la Constitución de la República del Ecuador, el principio de celeridad debe aplicarse de manera que haga del trámite lo más ágil posible sin embargo esto no se cumple.

Los espacios de poder en la aplicación y responsabilidad jurídica del empleador respecto del desahucio y el pago de la bonificación previsto tal como lo prescribe el Código del Trabajo, si esto es atentatorio a la estabilidad laboral y no se cumple por actos violatorios a la Ley, deben penalizarse al empleador aplicando la figura jurídica de despido.

Es importante la reforma al último inciso del Art, 185 del código de trabajo ya que no esclarece ni garantiza al trabajador su bonificación en caso que el empleador incumpliera con el pago, ya que el inspector de trabajo como autoridad administrativa y encargado de hacer la notificación debería de dar solución, en vez de manifestarle que se vaya por la vía judicial, porque la administrativa ha culminado sin darle un beneficio al trabajador.

Los beneficiarios directos serán los trabajadores en general de quien depende dicha fuerza labora trayendo como impacto social la seguridad y confianza al trabajador y sus familiares.

1.3. Objetivos

1.2.4. General

- Demostrar la ineficacia del desahucio en la terminación de la relación laboral.

1.2.5. Específicos

- Describir la realidad jurídica a través de un estudio doctrinario, jurisprudencia y legislación sobre el desahucio y su aplicación.
- Analizar el efecto jurídico que causa en los trabajadores la notificación por desahucio.

- Presentar una propuesta de reforma al segundo inciso del artículo 185 del Código del Trabajo, respecto del pago oportuno de la bonificación por desahucio por parte del empleador.

1.3. Hipótesis:

La reforma del segundo inciso del artículo 185 del Código del Trabajo, normará el pago oportuno de la bonificación por desahucio y establecerá la responsabilidad jurídica del empleador.

1.4. Variables:

1.4.1. Variable Independiente

La reforma del segundo inciso del artículo 185 del Código del Trabajo.

1.4.2. Variable Dependiente

Normará el pago oportuno de la bonificación por desahucio y establecerá la responsabilidad jurídica del empleador.

1.5. Recursos

1.5.1. Humanos

Director de Tesis: Dr. Eduardo Díaz Ocampo

Investigadora: Srta. Carolina Alejandra García Aguirre

1.5.2. Materiales

Materiales equipos: Computador, impresora, memoria externa.

Materiales muebles: Muebles: Escritorio, silla.

Materiales fungibles: lápiz, esferos, papelería, borrador.

Materiales bibliográficos: Código del Trabajo, Publicaciones, Legislación comparada.

1.5.3. Presupuesto

| CONCEPTO | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|--------------------------|-----------------------|--------------------|
| Compra varios materiales | 30,00 | 30,00 |
| 5000 encuestas c/u copia | 0,10 | 50.00 |
| Xerox copias | 0,5 | 25,00 |
| Costo de internet | 1,00 | 200.00 |
| Orientación jurídica | 17.00 | 68.00 |
| Tinta impresora negra | 20.00 | 200.00 |
| Movilización | 1,00 | 60,00 |
| Compra de libros | 50.00 | 500,00 |
| Anillado borrador | 1,00 | 10,00 |
| Imprevistos | 3% | 20.00 |
| TOTAL | | \$ 1.163 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

La institución jurídica del despido intempestivo, tiene un contenido jurídico importante institucionalizado hace 50 años, desempeñando un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales durante su vigencia, protegiendo a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen cometerse en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos y la explotación general en el trabajo.

Respecto al tema de investigación que me ocupa, la Facultad de Derecho de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, como uno de los ejes de su modelo académico, promueve la investigación científica, por lo que hay una temática muy amplia de trabajos de investigación en el campo jurídico laboral, sin embargo el tema del desahucio merece a investigarse a profundidad, a efecto de señalar determinadas características que no están contempladas en el Código de Trabajo y que afecta a los derechos constitucionales de los trabajadores. Razón por la cual se realiza esta investigación

2.1.1 El despido

Según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de Torres indica, que: “despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo

2.1.2. El despido intempestivo

Guillermo Cabanellas de Torres en el diccionario jurídico elemental, indica que “Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.”

El Dr. Colón Bustamante Fuentes nos da a conocer los efectos que surten si se demuestra el despido intempestivo alegado por el despedido trabajador, manifestando: “produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que ¹siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral”.

2.2. Evolución histórica del trabajo

La etimología de la palabra trabajo no está ciertamente definida. Algunos autores consideran que deriva de la palabra tripalis que significa sostenido por tres palos o estacas y que dio origen al *tripallium*, instrumento de tortura de tres palos. En tanto que otros sostienen que la palabra labor, utilizada como sinónimo de trabajo, proviene del griego *labeo*, que significa vacilar bajo un gran peso.

¹ Bohórquez, B. René, 1983, “Código del Trabajo República del Ecuador”, Quito Ecuador.

Es posible sostener entonces que en sus orígenes la acción de trabajar fue relacionada con sacrificio, pena y sufrimiento.

Conceptos que se fueron modificando a través del tiempo a medida que evolucionaron las condiciones laborales. Si bien en el imaginario colectivo el esfuerzo que demanda trabajar es considerado, aún hoy, como un sacrificio.

2.3. El hombre en el trabajo

El hombre es un ser inteligente con obligaciones que debe satisfacer, para saciar esa apetencia necesita realizar una actividad (trabajo) a fin de transformar los recursos que le brinda la naturaleza y que deben ser explotados. Se trata de un combate ininterrumpido que nació con él y cuyas primeras etapas están señaladas por el descubrimiento del fuego, el uso de los instrumentos de piedra, el cultivo de la tierra, el empleo de animales domésticos, etc. Pero cuenta además con un recurso valiosísimo, su conocimiento, a través del cual está en condiciones de transformar y convertir todos los recursos naturales.

Esa tarea exige actividades de investigación para descifrar las leyes naturales, los estilos de comportamiento que impone la vida social: modas, estilos, creencias, y el desarrollo del conocimiento para aplicarlos a la realidad, a través de la producción de bienes y servicios. Esta acción se transmite mediante el proceso educativo por el que las generaciones heredan el patrimonio cultural, científico y técnico de sus antecesores. Trabajo y educación unidos dinamizan las habilidades y operan cambios. Para tratar de comprender esos cambios se analizará la evolución de las condiciones de trabajo en otras etapas claramente

diferenciadas, la primera antes de la irrupción de la revolución industrial y la segunda a partir de ésta. Y una tercera, haciendo referencia a los actuales cambios y transformaciones operados por la globalización económica de los mercados².

2.3.1 Evolución de las condiciones de trabajo, primera etapa

Apropiación

En la antigüedad el trabajo humano se caracterizaba por atender solamente elementales niveles de subsistencia en la que cada familia procuraba satisfacer sus propias necesidades. La organización social estaba compuesta por clanes y tribus donde la caza, la pesca, y la recolección de frutos que espontáneamente se producían constituían la forma de trabajar.

Agricultura y pastoreo

El avance de la civilización y la aparición de organizaciones sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impuso la realización de tareas agrícolas y ganaderas. Los instrumentos de producción que se utilizaban dependían de la fuerza muscular del hombre, que era ayudado por los animales a los que había logrado domesticar. El jefe de la familia era secundado por todos los miembros y trabajaban mientras hubiese

² González, F. Hugo, 2012, "Otros conceptos de la economía", www.tutorialaboral.com.ar.

luz solar, por cuanto vida y trabajo se confundían en un mismo concepto: el campesino construía su vivienda, fabricaba y reparaba sus enceres y herramientas y se procuraba la alimentación.

Esclavitud

En forma paralela y como resultado de las continuas guerras de conquista, se fue generando la esclavitud. Los derrotados eran tomados prisioneros para ser utilizados como esclavos en minas, talleres o reparación de caminos. En esa época lo habitual, para evitar peligros y molestias, era matar al prisionero, por lo cual la esclavitud llegó a ser considerado como un acto humanitario, que incluso fue reglamentado por el Derecho Romano. Es decir: la esclavitud era una pena de muerte conmutada en cautiverio. Los esclavos eran considerados como una cosa u objeto (a la manera de las bestias de carga) y no como seres humanos y como tal su fuerza de trabajo era alquilada, siendo la utilidad de la locación para el dueño del esclavo³.

La posesión de esclavos era un hecho habitual, natural, considerado lógico, en tanto que la idea de establecer la abolición de ese estado de cosas era considerada como artificial e impracticable. Quién sentó el principio básico que destruyó toda la estructura de la esclavitud fue el cristianismo, al establecer la igualdad sustancial de todos los hombres, que por cuestión de intereses fue concretada recién en el siglo IXX.

Servidumbre

Al llegar la Edad Media (período comprendido desde la caída del Imperio

³Ibídem, autor citado.

Romano de Occidente, año 476, hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos otomanos, año 1453) las costumbres se modifican: la organización feudal de la sociedad atenúa las características de la esclavitud al sustituirla por la servidumbre.

Los hombres se agrupan alrededor de alguien sumamente poderoso celebrando un contrato de alianza - *foedus* - por el cual el señor feudal se compromete a proteger y defender a los siervos y sus familias a cambio de la obligación de éstos de prestar servicios, por lo general en trabajos agrícolas. El siervo estaba ligado a la tierra que cultivaba y compartía con el señor feudal los frutos obtenidos, y en caso de cesión de la tierra a otro dueño la transacción comprendía al siervo que en ella trabajaba.

Artesanado

Paulatinamente y como consecuencia del desarrollo de las ciudades se van formando grupos de personas que pertenecían a un mismo gremio: herrero, talabartero, platero, etc. constituyéndose así las corporaciones, instituciones características del Medioevo originadas en el siglo once y que se desarrollan notablemente en el siglo doce, en las cuales se establecían condiciones de trabajo minuciosas y obligatorias para todo el gremio.

La producción se realizaba fundamentalmente en forma familiar y aquellos que no pertenecían a la familia del maestro vivían con él como si lo fueran. Los integrantes de las corporaciones trabajaban en pequeños talleres y de acuerdo a rigurosas reglas del oficio, siendo la

jornada de trabajo de sol a sol. La característica principal del artesanado radicaba en que el productor era propietario de los sencillos instrumentos que utilizaba y el trabajador quién ponía su esfuerzo de trabajo. Además era más importante la pericia del trabajador que la acción de los instrumentos, a tal punto que la cantidad y calidad de la obra dependían de la aptitud del artesano.

Es en esta época que surgen los primeros elementos de la división de capital y trabajo, que habrán de acentuarse en la etapa siguiente: las materias primas las adquiría quién efectuaba la primera fase del proceso (por ejemplo el pañero en la industria textil), y luego pasaban por manos de quienes completaban las etapas subsiguientes (hilanderos, tejedores, limpiadores, tintoreros) hasta llegar el empresario que colocaba el producto en el mercado vendiéndolo al mejor postor.

Conquista y desarrollo americano

La ocupación de Constantinopla por parte de los turcos otomanos en 1453 cortó la ruta que permitía el comercio entre Oriente y Occidente, y los reinos más poderosos comenzaron a pensar en vías alternativas. El avance de la técnica fue notable. La inventiva naval diseñó la carabela, que combinaba velas cuadradas y triangulares con un moderno timón.

Además de valiosos instrumentos de navegación, como la brújula (traída de China), el estafalario (inventado por los árabes), y el sextante. Fue así que Portugal inauguró la ruta de África que conducía al lejano

Oriente, en tanto que España estaba en condiciones de emprender una gran empresa marítima, comercial y militar.

A fines del siglo XV en Europa la mayoría de la gente vivía en la miseria. En las ciudades las condiciones de higiene eran pésimas y eran frecuentes las pestes, siendo el promedio de vida de 35 años. La gente comía lo que podía y por eso se hacían tan necesarias las especias, para conservar las carnes y dar sabor a las comidas.

Descubrimiento de América

Es entonces cuando, en 1492, Cristóbal Colón descubre América. La suya fue una empresa exclusivamente comercial y tuvo como fin hallar una ruta hacia los países asiáticos productores de especias. Los primeros habitantes del continente americano habían llegado de Asia y Oceanía 300000 años antes. A la llegada de Colón existían sociedades urbanas con grandes y bellas ciudades, como la de los aztecas en el valle central de México, y la de los incas, en los Andes centrales. Los incas crearon un imperio que llegó a ocupar gran parte de los actuales países de Ecuador, Perú, Bolivia, Chile y Argentina⁴.

Las invasiones españolas más conocidas como el descubrimiento de América, provocaron la irrupción de aventureros deseosos en participar en actividades de exploración de las nuevas tierras. Sus intereses, además de la conquista, fue minero y esclavista: poseer el oro y la plata se convirtió en obsesión ante la demanda de metal precioso por parte de

⁴Ibídem, autor citado.

las potencias de la época. Es un período signado por el ataque a las civilizaciones indígenas.

En el choque bélico de la conquista, contra la superioridad numérica y el conocimiento del terreno que poseía el indio, el español tuvo a su favor la superioridad del armamento y la disposición a atacar y dominar despreciando la muerte.

Los nativos fueron esclavizados y estaban obligados a entregar todo el oro que encontraran, a quienes no lo conseguían o se negaban a satisfacer la apetencia de sus captores se les cortaba las manos, en tanto que aquellos que huyeron a la montaña fueron cazados con perros. Fue luego del año 1500 y ante las noticias de baja notable en la población sometida (tan sólo 10 años después del descubrimiento), es que los Reyes de España dieron instrucciones para tratar a los indios como súbditos y vasallos de los Reyes y no como esclavos, y proveer los medios de instruirlos en la fe cristiana. Instrucciones que rara vez fueron observadas por los conquistadores.

Otras conquistas y colonizaciones

De manera casi simultánea se verifican notables progresos en el arte de la navegación, como también el descubrimiento de nuevas tierras. Es así que España, Francia, Dinamarca, Suecia, Inglaterra, Escocia y Austria, impulsaron la creación de compañías de comercio, hecho que generó que se incrementara en forma notable el comercio por vía marítima, y consecuentemente los depósitos de dinero y los bancos.

El 31 de diciembre de 1600 el reino de Inglaterra autorizó a 125 accionistas el funcionamiento de la Compañía de las Indias Orientales, otorgándole amplias facultades tales como hacer la guerra y la paz, acuñar moneda, y poseer facultad para actuar en los ámbitos criminal y civil en las tierras que ocupaba. Otras dos compañías, que se encontraban asentadas en Londres y en Plymouth, fueron responsables de la colonización de Virginia y Nueva Inglaterra, que fue el impulso inicial para lo que más tarde se constituyó en los Estados Unidos de América, en tanto que la Compañía Real Africana, fundada en 1672, se dedicó casi con exclusividad al comercio de esclavos. Los negros africanos trabajaron como esclavos en las minas de Potosí cuando los indios habían casi desaparecido por la explotación a la que fueron sometidos.

Evolución de las condiciones de trabajo, segunda etapa

La revolución industrial

La revolución comercial generó transformaciones que permitieron la sustitución progresiva de paradigmas económicos y sociales medievales. En tanto que la revolución industrial presentó como signo distintivo la introducción de modificaciones de fondo al sistema económico y consecuentemente al sistema social de la época.

Fue en Inglaterra donde se dieron las condiciones para la industrialización, debido a la circunstancia de lograrse notables progresos técnicos⁵.

En 1760 la creación de la máquina de vapor por James Watt generó el desarrollo de numerosas actividades industriales y el agrupamiento de gran número de trabajadores, en especial en la industria textil. En 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó la realización de tareas nocturnas. Las máquinas de vapor también se aplicaron al transporte (navegación y ferrocarril), el consecuente desarrollo vertiginoso de la industria del hierro, y el mejoramiento de las comunicaciones a través del telégrafo fueron el cimiento de la industria moderna

6

Rápidamente se multiplicaron las fábricas y los molinos. Miles de campesinos abandonaron los campos y se genera la existencia de grandes concentraciones de obreros en tareas fabriles. Se verifica también el desordenado desarrollo de las ciudades, que en muchos casos se convierten en sinónimo de hacinamiento y contaminación. El exceso de mano de obra a causa de la migración y de progresos tecnológicos y las periódicas crisis de sobreproducción por el afán de acumulación de riquezas que inspiraba a la nueva clase de propietarios, generaron situaciones de explotación y miserias graves.

La jornada laboral hasta mediados del siglo diecinueve es de doce a catorce horas y debido a la demanda explosiva de mano de obra, se

⁵Thompson, E.P., 1995, "La formación de la clase obrera inglesa", Madrid, Crítica, ISBN 84-7423-416-6.

⁶ Carnegie, Andrew, 1913, (en inglés), James Watt, El Grupo Minerva, Reimpresión del 2001.

llegó a utilizar menores y mujeres en la realización de tareas peligrosas y penosas. En las hilanderías inglesas se trabajaba normalmente entre doce y diecisiete horas diarias.

La concentración poblacional y la vida en las ciudades son modificaciones sociales que impuso la Revolución Industrial que se caracterizó, además de los horarios prolongados, por malas condiciones de trabajo, insalubridad, inseguridad y bajo nivel de las remuneraciones siendo los peores remunerados los menores y las mujeres. No existía tampoco legislación laboral que ordenara el caótico sistema.

Movimientos sociales

Los movimientos sociales que denunciaban abusos de las empresas industriales en perjuicio de los trabajadores dieron comienzo en 1769 y se tradujeron en huelgas y manifestaciones populares que fueron respondidas con represión. La mayor de las protestas se realizó en St. Peters Field, Manchester, el 16 de agosto de 1819, de la que participaron sesenta mil personas entre las que había mujeres y menores de edad. El gobierno conservador inglés ordenó reprimir a la caballería y como resultado de su intervención murieron 11 personas y 500 resultaron heridas. Este episodio es conocido como "la matanza de Peterloo⁷".

⁷Marlow, Joyce 1969, "La Masacre de Peterloo", Rapp&Whitin, ISBN 0-85391-122-3 La Masacre de Peterloo o Batalla de Peterloo ocurrió en el St. Peter's Field, en Mánchester Inglaterra, el 16 de agosto de 1819, cuando la caballería cargó contra una multitud de unos 60000 a 80000 personas reunidas en una manifestación para solicitar la reforma de la representación parlamentaria.

El historiador Robert Poole ha llamado a la Masacre de Peterloo como uno de los momentos definitorios de esta época⁸. En su propio momento, los periódicos de Londres y nacionales compartieron el horror sentido en la región de Manchester, pero el efecto inmediato de Peterloo fue causar que el gobierno tomara medidas enérgicas de reforma, con la aprobación de lo que vinieron a ser conocidas como las *Six Acts*⁹.

Paulatinamente se modifican las condiciones laborales. En 1833 en Inglaterra se establece la jornada de ocho horas para los menores de 9 a 13 años y de doce horas para los menores de 13 a 18 años y años más tarde, en 1847, se establece para estos últimos y para las mujeres jornadas de diez y once horas¹⁰.

En 1848 en Francia se dispone la jornada de diez horas para aquellos que trabajan dentro de los límites de la ciudad de París y de once horas para los que trabajaban en el interior del país. Es a partir de ese año que en Europa se dieron las condiciones para denunciar los excesos a los cuales eran sometidos los trabajadores.

⁸ Poole, Robert, 2006, "By the Law or the Sword", Peterloo Revisited, Historia9, pág. 254–276, doi,10.1111/j.1468-229X.2006.00366.

⁹ Seis Actos de 1819, Las medidas represivas para hacer frente a la agitación radical reforma que culminó en Peterloo. Los Hechos:

(A)prohibió la mayoría de las reuniones de más de 50 personas;
(B)dio magistrados poderes para registrar las casas privadas de armas;
(C)prohibió la perforación y entrenamiento militar por parte de la población civil;
(D)el fortalecimiento de las leyes contra el libelo sedicioso y blasfemo;
(E) limita el derecho de un acusado a aplazamiento del juicio para preparar su defensa;
(F) se incrementó el impuesto de timbre sobre los periódicos y panfletos baratos a 4 peniques. Read more: <http://www.answers.com/topic/six-acts#ixzz27LdKYWQK>

¹⁰Las Leyes fabriles se aprobaron en 1833 en la Cámara de los Comunes inglesa. Estas leyes prohibieron utilizar niños menores de 9 años para el trabajo asalariado y fijaron la jornada laboral de 8 horas para los niños con edades comprendidas entre los 9 y los 13 años, y la jornada laboral de 12 horas para aquellos entre los 13 y los 16 años de edad. Además se estipuló legalmente que los niños debían ir 2 horas al colegio.

En 1850 en Inglaterra y parcialmente en Estados Unidos de América queda dispuesta la jornada de diez horas para todos los obreros. Es en este último país donde el reclamo generalizado para que se limite la jornada de trabajo a ocho horas diarias tiene más fuerza, a tal punto que para lograr el objetivo sistemáticamente se organizaban huelgas y manifestaciones. Durante el desarrollo de una de ellas realizada en la ciudad de Chicago el primero de mayo de 1866 se produce una represión durísima y sangrienta. Esa fecha se conmemora anualmente como el "Día Internacional del Trabajo"¹¹.

A mediados del siglo XIX se formaron las grandes ligas de ocho horas en las principales ciudades manufactureras. En su IV Congreso, realizado el 17 de octubre de 1884, la Federación Norteamericana del Trabajo, de origen anarquista, aprueba una moción por la que se resolvía que "la duración legal de la jornada de trabajo desde el 1° de Mayo de 1886 sería de ocho horas' recomendando a todas las organizaciones sindicales que trataran de hacer promulgar leyes con ese contenido en todas las jurisdicciones. Esta resolución despertó el interés de todas las organizaciones y durante esos dos años se acrecentó la compatibilidad y solidaridad de los trabajadores¹².

¹¹El 1° de Mayo de 1886 fue convocada una huelga general en EEUU, en reclamo por la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias (ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación y cultura, ocho horas de descanso).

Las condiciones laborales de la clase obrera eran deplorables. Niños, mujeres y hombres eran explotados en jornadas de hasta dieciocho horas diarias sin descanso semanal y con remuneraciones ínfimas. La Revolución Industrial avanzaba con su tecnología y su injusticia, y con ella EEUU comenzaba a crecer como país industrializado atrayendo a miles de obreros de Europa que buscaban mejores condiciones de trabajo.

¹² Vázquez, Vialard, Antonio, 1970, "El trabajo humano", editorial universitaria de Buenos Aires, pág. 121.

El 1° de Mayo de 1886, la Unión Central Obrera de Chicago convocó a sus agremiados a un mitin y a una huelga general para exigir que la jornada laboral fuera de ocho horas. Chicago era entonces la segunda ciudad de los Estados Unidos. Aquel 1° de Mayo, trabajadores de distintas fábricas acudieron al llamado y más de 200000 obreros participaron en alrededor de 5000 huelgas.

Dentro de la legislación laboral ecuatoriana se establecen diversas causas por las que se pueden dar por terminadas las relaciones laborales, una de ellas es el desahucio, definido en el Art. 184 del Código del Trabajo¹³ 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 laboral.

El mismo Art. 184 prescribe que “en los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido”. A partir de este precepto se desprende que el desahucio se solicita dentro de cierto tiempo y únicamente dentro del contrato a plazo fijo.

En ciertos países como el nuestro existe una tendencia actual a la constitucionalidad de los principios del derecho laboral, y algunos de ellos lo hacen no únicamente por instituciones jerárquicas sino aún enunciando normas en detalle y concretando regulaciones, que si bien son de aceptación general traen consigo en algunas ocasiones ciertas dificultades en el campo de la práctica.

¹³Código del Trabajo, 2011, Corporación de Estudios y Publicaciones, pág. 108.

Con la constitucionalidad de ciertos principios, nuestro país pretende estar a la altura de otros países de mayor desarrollo económico y social; y, por ello, en muchas ocasiones hemos exhibido en nuestras constituciones ciertos principios que nos sitúan a la cabeza de los pueblos de mayor desenvolvimiento jurídico.

Dentro de los 160 años de existencia de nuestra República, se han dictado dieciocho constituciones (se discute si existió o no la Carta Fundamental de Diciembre de 1938), explicándose tal hecho por la falta de equilibrio de las fuerzas que se suceden y la inconsistencia de los grupos que comandan el Gobierno del País; a tal punto que varias Cartas Políticas han sido resucitadas para saldar rupturas o cambios y recobrar posiciones.

Hasta antes de la décimo tercera Constitución, o sea, la de 1929, los principios del Derecho Laboral son ajenos a las normas fundamentales¹⁴; la mayor parte de ellas se rigen por preceptos individualistas, levantados en muchos casos sobre definiciones y principios establecidos en el Código Civil.

La Constitución de 1938, aun cuando no llegó a ser promulgada oficialmente, contenía preceptos constitucionales de mucha significación, pues esa Carta Política quiso dejar a un lado los problemas que existían en nuestro país por la multiplicidad de gobiernos que se habían sucedido desde 1928.

¹⁴En la Constitución de 1929 no sobresalían aspectos preponderantes sobre el derecho laboral, el derecho laboral se regía por las normas del Código Civil.

Esta Constitución quería sentar los precedentes del futuro, especialmente en cuanto se refiere a la legislación social, dando una orientación positiva a la vida de nuestro país; pero, desgraciadamente, a los pocos días de haberse aprobado esta Carta Política, una nueva dictadura revivió la Constitución de 1906, ya caduca para la época, con todos los remiendos que con el tiempo se habían hecho.

La Constitución de 1945 refleja muchos cambios o renovaciones sobre todo en los aspectos económicos y sociales, y según los estudiosos del Derecho Constitucional, es una de las más progresistas que haya tenido el país. Según ella su Art. 1^o, ya se manifiesta que "la nación ecuatoriana está constituida en estado independiente, soberano, democrático y unitario, bajo un régimen de libertad, justicia, igualdad y trabajo, con el fin de promover el bienestar individual y colectivo y de propender a la solidaridad humana..." Y ello nos da la pauta del resto de su contenido¹⁵.

Esta Carta Política se refiere al Trabajo y a la Previsión Social desde el Art. 148 hasta el 151, y en el primero de estos artículos dispone que "el trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la protección especial de la ley. Esta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna".

En dicha Constitución es posible determinar dos aspectos fundamentales: el uno, un punto de vista teórico y de aspiración para el pueblo ecuatoriano, y, el otro, el compromiso del Estado a velar para que

¹⁵ Constitución de 1945, Art. 1.-

esas aspiraciones se cumplan, con un sentido protector para el trabajador ecuatoriano, dando especial énfasis al derecho individual del trabajo sobre el derecho colectivo, ya que luego de determinar cuáles son "las normas fundamentales que regulan el trabajo en el Ecuador".

La Constitución Política de 1945, a pesar de haber sido una de las más "revolucionarias" para la época, y, así mismo, a pesar de constituir una de las Cartas Políticas más profundas por su aspecto dogmático, sufrió un duro golpe, por cuanto ni a los dos años de haber entrado en vigencia se promulgó la Carta Constitucional de 1946, como un reflejo o una demostración de la gran inestabilidad e inconsistencia política de nuestro país.

Posteriormente, la Carta Política de 1945 fue restablecida en su vigencia, al asumir la Presidencia de la República en nombre de las Fuerzas Armadas el General Guillermo Rodríguez Lara, declarándose al propio tiempo en vigencia todas las leyes que "rigen el ordenamiento jurídico actual del país, en todo cuanto no se opongan a los fines de la transformación política y a los bandos expedidos y que se expidieren durante el imperio de la Ley Militar" (Art. 3 del Decreto Supremo No. 1 de 16 de febrero de 1972). Se ratificó la vigencia de esta Constitución mediante Decreto No. 1, publicado en el Registro Oficial No. 1 de 12 de enero de 1976, expedido por el "Consejo Supremo de Gobierno" que asumió en esta calidad el Gobierno de la República del Ecuador, a partir de dicha fecha.

Constitución de 1967

La duración de dicha Constitución fue desde el 25 de mayo de 1967 hasta el 22 de junio de 1970, es decir, aproximadamente tres años, desde que asumió "el mando supremo" de la República el doctor José María Velasco Ibarra; y, luego, como hemos visto, entró en vigencia la Constitución de 1946, no obstante que líricamente el Art. 159 de la Constitución de 1967 disponía que "esta constitución no perderá su vigencia, aun cuando por rebelión o acto de fuerza, dejare de observarse".

Dos son los aspectos preponderantes que se sistematizan en la Constitución de 1967, dentro del Derecho Social; el derecho del trabajo¹⁶ y el de la seguridad social, quizá reviviendo en buena parte los principios establecidos en la Constitución de 1945.

Debe observarse que muchas de las conquistas en el plano legal, tales como las reformas introducidas al Código de Trabajo mediante Decreto Supremo 2490, publicado en el Registro Oficial No. 365 de 2 noviembre de 1964, son en la actualidad principios que conforman la ideología de la Constitución, en el plano laboral¹⁷.

En un medio como el nuestro, donde existe un marcado individualismo, se pudo llegar a través de una Asamblea Constituyente a elevar al plano de norma constitucional ciertos principios y ciertas conquistas que en el orden laboral se habían ido logrando a través de los tiempos y de las luchas clasistas.

¹⁶ Constitución de 1967, sobresalen aspectos preponderantes del derecho del trabajo así como la seguridad social.

¹⁷Decreto Supremo 2490, Registro Oficial N° 365 de 2 de noviembre de 1964.

Actualmente en un Estado constitucional, los derechos, la justicia y los derechos fundamentales se han constitucionalizado junto con los principios y valores constitucionales. Tienen fuerza jurídica, porque vinculan como derecho vigente al Poder Legislativo (Asambleas en el caso de Ecuador), al Poder Ejecutivo y al Poder Judicial.

Por ello, la doctrina y la jurisprudencia constitucional han aceptado la fuerza extensiva de los derechos constitucionales o derechos fundamentales y en lo sustancial los derechos fundamentales y que tienen como finalidad garantizar la dignidad del ciudadano y ciudadana. Así pues, los derechos son inherentes a la persona humana y que a veces se les ha identificado como derechos individuales; estos significa que los derechos fundamentales son derechos constitucionales universales como su protección constitucional, que ubican fuera del alcance de la política ordinaria¹⁸.

En definitiva, los principios antes indicados son un reflejo y al mismo tiempo una ampliación de ciertas normas constitucionales ya referidas, que han servido como base o fundamento para la elaboración de la indicada constitución, con lo cual el derecho laboral adquiere caracteres constitucionales indelebiles.

La jornada de ocho horas

La limitación de la jornada de trabajo fue debatida en las conferencias internacionales realizadas por los gobiernos de las principales potencias europeas en 1890 en Berlín y Berna en 1905, 1906 y 1913.

¹⁸ Bustamante Fuentes Colón Silvino, 2011, "Nueva Justicia Constitucional" Neo constitucionalismo, Derechos y Garantías, Tomo I, Editorial Jurídica del Ecuador, pág. 33.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) demandó que se realizaron grandes esfuerzos en la producción de armas, equipos y pertrechos para equiparar a los ejércitos. También existió el desarrollo del automóvil, la aviación y la radio. En ese contexto, se pudieron fijar ciertas condiciones exigidas por los trabajadores tales como aumentos de salarios, descansos y protección de mujeres y menores

Finalizada la guerra, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de Washington en 1919 (Convención N° 1) fue de fundamental importancia para el establecimiento de la jornada de ocho horas en todo el mundo.

Otro antecedente fundamental fue lo resuelto en el Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919 en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles, y por medio del cual se le puso fin. En este tratado se estableció en el Art. 427: "...el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio...siendo de importancia particular y urgente la adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como fin a obtener, donde no haya sido obtenido..."¹⁹

A través de todos esos años se tuvo en cuenta que la reducción de la jornada de trabajo representaba que la producción material individual disminuyera y que a su vez aumentara el nivel de educación por aprovechamiento del tiempo libre, produciendo un sustancial mejoramiento de la preparación para el trabajo como así también el

¹⁹ Tratado de Versalles, 1919, "Resoluciones sobre el trabajo", jornada de 8 horas.

bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores, logrando de este modo la dignificación del ser humano.

La jornada laboral en el continente americano

En nuestro continente los antecedentes se remontan al siglo dieciséis.

Durante el reinado de Felipe II se contemplaba la jornada de ocho horas diarias y el descanso dominical para posibilitar la conversión al cristianismo de los indígenas que, repartidos en grupos llamados encomiendas, trabajaban bajo la condición de un español (el encomendero). El sistema de encomiendas fue desarrollado para que los indios fueran asimilados a la civilización y la cultura cristiana. Tal lo indicado en la Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias, que reúne el ordenamiento legal (6385 leyes dictadas por el Rey y el Consejo de Indias, quedando fuera de ella innumerables ordenanzas de virreyes, gobernadores y otras autoridades), que debió ser aplicado en las tierras conquistadas por España.

El derecho indiano no se elaboró con un conjunto jurídico acabado. Por el contrario sus normas fueron apareciendo y modificándose progresivamente, según las necesidades impuestas por la naciente vida americana.

Al indio se le debía dar buen trato, educación, mantenerse unida a la familia y proveer de alimentación y vivienda. Sin embargo los conquistadores españoles no solo no aplicaron esa sabia legislación sino

que además abusaron de su poder y trataron cruelmente a los aborígenes. Es así que el comercio de esclavos y el sometimiento irracional del que fueron objeto dieron las notas características de la etapa colonial, desde el descubrimiento en 1492 hasta comienzos del siglo XIX.

Evolución de las condiciones de trabajo tercera etapa

El trabajo en el siglo XXI

El mundo ha sufrido trascendentes cambios estructurales en los últimos años en lo geopolítico, económico, social y financiero.

Los descubrimientos científicos en el siglo XX y a comienzos del actual son significativos, el sostenido desarrollo nuclear, la aventura de los viajes espaciales, la era de la computación, el notable desarrollo de internet, la televisión y la telefonía celular, son algunos de los hechos que forman los hitos de la llamada revolución tecnológica.

Esos logros obtenidos en función de la inteligencia del hombre no impiden, sin embargo, la constante generación de guerras y conflictos.

Luego de la desastrosa II guerra mundial el mundo se ha visto sometido numerosos conflictos bélicos sin solución de continuidad. Ese estado belicoso da pie para la creación de nuevas armas o para probar la efectividad destructiva de las ya fabricadas.

El modelo económico definido como globalización de los mercados impone que cada país o región trate de explotar y optimizar sus ventajas competitivas. Las diferencias entre las economías de distintos países o regiones han representado que las oportunidades de negocios sean

desiguales²⁰. Hecho que ha generado ganadores y, lamentablemente, muchos perdedores. Las consecuencias para los habitantes de estos últimos son altos niveles de desempleo, marginalidad y exclusión social. La cultura de la sociedad de consumo potenciada por esa internacionalización de los negocios, demanda no tener restricciones en su aspiración de mejorar su calidad de vida y tener a disposición amplia gama de productos de diverso tipo, que ha generado notables acciones de marketing, comercialización y distribución de bienes.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo produce nuevos modelos y figuras a ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas electrónicas, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de comercialización masivas, las industrias o a las empresas de tarjetas de crédito. Ni a empleados, clientes, proveedores ni público en general.

Lo lamentable es que los modelos racionales de gestión empresarial no siempre tienen en cuenta al factor humano, a pesar de la existencia de numerosas teorías, conceptos, técnicas, herramientas y sistemas orientados al hombre en el ámbito del trabajo, considerándolo el elemento más valioso al conformar con sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes el capital intelectual de la empresa²¹.

Uno de los mayores problemas de fines del siglo XX y comienzos de éste siglo XXI es la falta de trabajo, que se evidencia en los altos niveles

²⁰ González, Hugo f., 1997, "El cambio y la conducción de recursos humanos", editorial salido, pág. 87.

²¹ Dei, Daniel, Menna Norma, Parsajuk Daniel y Sanz Sebastián, 1995, "Recursos Humanos en las Organizaciones", editorial docencia, pág. 89.

de desempleo que afectan por igual a jóvenes y adultos, hombres y mujeres. Situación que se da en todas las áreas del conocimiento: empleados, técnicos, profesionales y ejecutivos.

Siendo el trabajo la actividad destinada a proveer las necesidades del ser humano (todas las cosas que se consumen, todos los elementos que brindan confort son creaciones del hombre), y que el trabajo exige resultados (por un lado productos y servicios de calidad con rentabilidad²² y, por otro, realizaciones personales de quienes colaboran para obtener esos resultados), es de desear que se continúen tomando acciones considerando la trascendental importancia que tiene ayudar a convertir a cada persona en alguien motivado, orgulloso y satisfecho de sí mismo y de su aporte a la empresa.

En los periódicos de la época, (1937) las clases dominantes manifestaban que el Código del Trabajo era un remedo y plagio de las legislaturas comunistas más avanzadas.

“La clase obrera debe necesariamente arrancar el derecho de huelga, el derecho a publicar periódicos obreros y el derecho a participar en una asamblea popular representativa encargada de promulgar las leyes y de velar por su cumplimiento”, decía Lenin en su obra “Sobre las Huelgas”, bajo esa premisa solamente con la lucha la clase obrera ha arrancado del capital las leyes a su favor. Así recordamos 73 años de promulgación del Código del Trabajo en el Ecuador.

²² Duran, Miguel Udaondo, 1992, “Gestión de calidad”, editorial Díaz de Santos, pág. 62.

A fines de 1935 se realiza la primera Conferencia obrero-campesina con la concurrencia de 54 organizaciones que resuelven establecer Comités Regionales permanentes en Quito y Guayaquil destinados a coordinar las actividades programáticas y doctrinarias de los explotados del campo y la ciudad, a fin de lograr su unidad. La disconformidad generalizada y la marcha sindical independiente y clasista busca ser detenida por el dictador Federico Páez, quien establece leyes reformistas como del seguro social obligatorio y a la par leyes de carácter coercitivo como la Ley de Huelgas y la de Defensa Social conocida también como de Seguridad Nacional, que sancionaba con prisión de 3 a 5 años “toda labor, individual colectiva, inclusive de propaganda encaminada a establecer la dictadura de una clase social o a transformar los sistemas políticos, económicos, jurídicos o sociales de la República la promoción de huelgas violatorias de las leyes que las regulan²³. El Comunismo, y, en general, toda doctrina que atente contra la existencia de la sociedad y el Estado se declara fuera del amparo legal”.

Federico Páez fue derrocado por el Gral. Alberto Enríquez Gallo, quien derogó toda la legislación represiva, liberó a los presos políticos y permitió el ingreso de los confinados. En noviembre de 1937 se constituyó el Comité Pro-mejoramiento de la clase obrera. Agrupaba a 34 organizaciones provinciales que estructuradas en Uniones Sindicales desplegaron una intensa tarea promoviendo la reunión del Tercer Congreso Obrero Ecuatoriano, que se instaló en Ambato el 20 de julio de 1938, en el local del Colegio Bolívar, con la presencia de 62 delegados que representaban a 13 provincias, formularon un anteproyecto de Ley de Huelgas; y apoyaron la expedición del Código del Trabajo, que se encontraba en estudio por una comisión de juristas designados por el

²³Registro Oficial N° 255 agosto 3 de 1936.

gobierno y que era objeto de tenaz crítica por los voceros de las clases dominantes. Este Congreso aprobó el Proyecto del Código del Trabajo, y enviado al Jefe Supremo para su expedición.

El Código fue expedido el 5 de Agosto de 1938, pero no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año, en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente. En los periódicos de la época, las clases manifestaban que el Código del Trabajo era un remedo y plagio de las legislaturas comunistas más avanzadas"... "obra de los agentes del soviét local... criterio extremista... fundamentalmente demoledor, casi soviético... que aspira a establecer la lucha de clases, a fin de buscar la destrucción del capital"

La resistencia contra la publicación del Código del Trabajo que ya había sido sancionado, se manifestó al interior de la legislatura integrada conforme a una Ley Electoral expedida por Enríquez con la representación paritaria de conservadores, liberales y socialistas²⁴.

Luego de una inicial oposición por parte de conservadores y liberales acceden a su publicación, bajo criterios que quedaron establecidos en las Actas del Congreso, donde los legisladores decían: ...ya que su contenido no entraña ninguna revolución social..."... se trata sencillamente de una reforma social en la que estamos todos de acuerdo, confían además en la caballerosidad del grupo socialista que ha asegurado que en nada altera el orden público, ni ataca los legítimos intereses.

²⁴Zambrano, Miguel Ángel, "Breve Historia del Código del Trabajo Ecuatoriano", Quito Ecuador, apuntes y cuadernos.

De inmediato los trabajadores formaron los Comités de Defensa del Código del Trabajo frente a la oposición que desplegaron las clases dominantes por su presencia. Deben ser los dirigentes sindicales guayaquileños los que proporcionen el papel necesario para su impresión²⁵.

El ministro de defensa de aquel entonces, general Alberto Enríquez Gallo, derrocó a Páez en Octubre de 1937 (a poco de lo que éste consiguió la designación como presidente constitucional) Enríquez asumía, en nombre de las fuerzas Armadas, el mando supremo de la República empeñándose en convocar nuevas elecciones. Aplicó la Constitución de Alfaro de 1.906 y en seguida abolió la inicua ley de seguridad social, durante su breve administración Enríquez se preocupó de acelerar la elaboración del Código del Trabajo para luego ponerlo en vigencia²⁶.

Terminación de las relaciones laborales

De conformidad con el artículo 169 del Código del Trabajo²⁷ se puede dar por terminado el contrato de trabajo de la siguiente manera:

La relación laboral entre las partes puede terminar por una de las siguientes causas:

²⁵ Ycaza, Patricio, "Aportes para la historia del movimiento Obrero Ecuatoriano", Ediciones INEFOS Instituto de Formación Social, Quito.

²⁶ Stornaiolo, Ugo. 1999, "Ecuador Anatomía de in País en transición", 2da. Edición corregida y ampliada, Ediciones Abya Yala, Quito Ecuador, pág. 193.

²⁷ Código del Trabajo, codificación 2005-17.

- Mutuo acuerdo entre las partes
- Vencimiento del plazo del contrato
- Desahucio
- Visto bueno

Decisión unilateral de una de las partes. Cuando es realizada por el empleador, se entiende despido intempestivo.

La terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código del Trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral²⁸.

El desahucio de acuerdo al Art. 184 del Código del Trabajo es la notificación que puede realizar tanto el trabajador como el empleador, haciéndole conocer a la otra parte que su voluntad es dar por terminada la relación laboral. Esta notificación se la realiza por escrito y ante el Inspector de Trabajo: 30 días por parte del empleador, 15 días por parte del trabajador.

En un contrato a tiempo fijo, el desahucio puede ser pedido tanto por el trabajador como por el empleador, en tanto que en un contrato a tiempo indefinido, sólo el trabajador puede hacer uso de este derecho laboral,

²⁸Bustamante, Fuentes Colón Silvino, 2009, "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, pág. 331.

teniendo en consideración las reformas respecto de su aplicación en los contratos a tiempo indefinido.

La forma de proceder en el caso del trabajador, éste deberá notificar por escrito al Inspector de Trabajo su voluntad de dar por terminado el contrato, con quince días de anticipación a la fecha prevista para retiro de sus labores.

Para el desahucio solicitado por el empleador, éste deberá notificar por escrito al Inspector de Trabajo, con treinta días de anticipación a la terminación del plazo estipulado en el contrato.

Además deberá realizar la consignación correspondiente a la liquidación que se practique por efecto del desahucio.

La bonificación por desahucio en casos de terminación de la relación laboral 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 servicios prestados a la misma empresa o empleador. Se tomarán en cuenta sólo los años completos.

El mundo está saliendo de la peor recesión internacional de los últimos 70 años, una situación desencadenada por una crisis del mercado financiero mundial. Los trabajadores han sufrido de manera directa esta crisis ha motivado la desocupación de millones de ellos.

Como lo manifiesta Borja “la reforma de la constitución significa que se sustituye por otra una de las normas integrantes del conjunto o cuerpo de normas, llamado constitución”²⁹.

Tanto el despido intempestivo como el abandono intempestivo son formas ilegales de dar por terminado el contrato. Se llama despido intempestivo a la declaración unilateral de parte del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador, hay que identificar si el contrato es indefinido o es un contrato a tiempo fijo o a plazo fijo³⁰.

En el nuevo Derecho del trabajo, el despido tiene que derivar de un acto de voluntad patronal y es claramente un modo subjetivo por medio del cual el empleador, unilateralmente, pone fin a la relación de trabajo y el trabajo y el despido con para nuestros textos legales un modo potestativo y subjetivo del empleador que, unilateralmente pone fin a la relación de trabajo, caracterizándose objetivamente como una real situación de desempleo o desocupación que es lo que basa legalmente la reparación indemnizatoria³¹.

Sin embargo, entre los efectos más importantes de ese acto de voluntad está que el preaviso define naturaleza del acto extintivo del vínculo, es decir, el modo mediante el cual la relación terminará por resolverse³², es un despido si quien lo otorga es el patrono; es un retiro, si lo da el

²⁹ Borja, y Borja Ramiro, 2007, “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Editorial, Macroescala, Quito Ecuador, cuarta edición, pág. 87.

³⁰ Salazar, Chávez Mario, 2007, “El Despido Intempestivo”, Quito. Editor BPR Publishers, pág. 51.

³¹ Barbagelata, Héctor Hugo, 1960, citado por Ruprecht, Alfredo J., “Contrato de Trabajo”, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, pág. 351.

³² Guzmán, Alfonso, 1983, “Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”, Ediciones UCV 4ta. Edición revisada, Caracas, pág. 205.

trabajador. Por ello, si el empleador pre avisado manifiesta durante el plazo del preaviso al empleado su resolución de no continuar aceptando sus servicios, el acto jurídico que pone fin al contrato sigue siendo un retiro, y no un despido, a todos los efectos legales.

En el mismo sentido, pero connotando aquello que de manifestación comporta el pre aviso, el Código del Trabajo de Ecuador sanciona la categoría del desahucio en los siguientes términos: 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, cuando no se ha fijado plazo para la duración del contrato, ninguna de las partes puede hacerlo cesar, sino en virtud del desahucio con anticipación de un mes, por lo menos, por parte de empleador, y quince días, por parte del trabajador³³.

Ha revertido el progreso logrado hacia una globalización equitativa fundada en el objetivo de la justicia social. La recesión ha agudizado una crisis de pobreza y subdesarrollo ya existente, y ha causado una situación mundial de desempleo, subempleo e inseguridad en el empleo de tremenda magnitud. Ha perjudicado la vida de los ciudadanos, provocando una caída de los ingresos y el nivel de vida de muchas personas, amenazado la sostenibilidad de las empresas y socavado las inversiones productivas.

En muchos países, tanto del mundo desarrollado como del mundo en desarrollo, se siguen sufriendo las consecuencias de la crisis, y en los países desarrollados debe gestionarse el problema actual del déficit

³³ Bohórquez, B. René, 1983, "Código del Trabajo República del Ecuador", Quito Ecuador.

fiscal. Toda reducción de la demanda agregada global en este momento delicado del proceso de recuperación, podría exacerbar gravemente los problemas, como los desequilibrios subyacentes entre los países y en estos, el desempleo, el subempleo y la posibilidad de nuevas pérdidas de empleo, el número de trabajadores pobres, las tensiones sociales, las reacciones proteccionistas y otros factores que retrasan y dificultan el objetivo global de alcanzar el empleo pleno, productivo, libremente elegido y decente para todos.

La experiencia adquirida en recesiones pasadas, ha demostrado que la recuperación del empleo es bastante posterior al repunte de la actividad económica. Por lo tanto, las políticas y los marcos macroeconómicos elaborados para abordar la crisis deben procurar reducir o eliminar el retraso entre la recuperación de la producción y la vuelta al empleo productivo pleno y el trabajo decente para todos. La creación de empleo y el crecimiento deben ser aspectos esenciales de toda política macroeconómica.

El empleo productivo no solamente se ha visto amenazado por la recesión mundial sino también por los procesos jurídicos que en muchos países de América y el mundo se inician en contra de trabajadores para dar por terminado el contrato.

Es así que el bien máspreciado del trabajo como es la estabilidad laboral está amenazado permanentemente por la aplicación desproporcionado e injustificado del desahucio, su notificación acompañado de la respectiva liquidación es causa de controversias jurídicas respecto del pronto pago de la bonificación por desahucio, es

por esto que se debe establecer la responsabilidad jurídica del empleador en la cual se determinará las consecuencias jurídicas del no pago oportuno de la bonificación estipulada en el Código del Trabajo.

2.4. Fundamentación

2.4.1. Doctrina

Definición de desahucio laboral

Es el aviso permitido por la Ley dado, por medio de un inspector del trabajo, sea por petición patronal o del trabajador a la otra parte contratante, haciéndole conocer su voluntad de dar por terminada la relación laboral³⁴.

El ámbito de aplicación que regula la política laboral en el Ecuador, se encuentra contemplada en primera instancia en lo que dispone el Art. 325 de la Constitución de la República, en concordancia con el Código de Trabajo en su Art.1, al respecto de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, como ámbito de aplicación hacia las diversas modalidades y condiciones de trabajo. En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en el Código de Trabajo, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

De los Contratos Individuales de Trabajo

El Código de Trabajo vigente, en virtud de lo que dispone el Art.11 ha considerado las siguientes modalidades en los contratos de trabajo:

Expreso o tácito.

³⁴ Guzmán, Lara Aníbal, 1986, "Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador", Primera parte, A-H, Serie de estudios jurídicos, Tercera edición, Vol. 2 Corporación Editora Nacional, Quito, Pág. 200.

A sueldo, a jornal, en participación y mixto.

Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.

A prueba.

Por obra cierta, por tarea y a destajo.

Por enganche.

Individual, de grupo o por equipo; y,

Por horas.

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador (art. 12 Código del Trabajo).

El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare. (Art. 18 C.T.)

Es importante advertir que se requiere de contrato escrito obligatorio, al respecto de los siguientes contratos:

Los que versen sobre trabajos que requieran 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.

En general los demás que se determine en la ley.

En los contratos que se celebren por escrito, deberán incluirse necesariamente, cláusulas referentes a:

La clase o clases de trabajo objeto del contrato.

La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.

La cuantía y forma de pago de la remuneración.

Tiempo de duración del contrato.

Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo.

La declaración de si se establecen o no sanciones y en caso de establecerse, la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

El término desahucio no es propio del derecho del trabajo, es una palabra que proviene del derecho común; es usada generalmente en los contratos de arrendamiento. También se le denomina *ad-nutum*, que significa sin motivo, sin causa³⁵.

Es por esta razón que algunos doctrinarios definen el desahucio como el acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario, por las causas expresadas en la ley o convenidas en el contrato³⁶.

Para el Lupo Hernández Rueda el desahucio es el acto por el cual una de las partes, comunica a la otra su decisión de poner fin al contrato de trabajo por tiempo indefinido, sin alegar causa alguna, lo que entraña la ruptura del contrato; la parte que ejerce este derecho hace del

³⁵ Hernández, Rueda Lupo, 2001, "Código de Trabajo anotado", Ediciones Universitarias, pág. 299.

³⁶ Cabanellas, Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de derecho usual", pág. 163.

conocimiento de su contra parte, su decisión de terminar el contrato por tiempo indefinido³⁷.

Cabe señalar que es el acto de voluntad unilateral por el cual una de las partes del contrato de trabajo por tiempo indefinido pone fin a éste, en el cual no tiene que invocar causa alguna. Es un acto jurídico que deriva sus consecuencias del principio de la libertad contractual³⁸.

Terminación del Contrato de Trabajo

En los actuales momentos estamos asistiendo a profundos cambios caracterizados por la pretensión del despojo sistemático de principios e instituciones consideradas tradicionales del derecho laboral, que por supuesto atañen al principio de estabilidad laboral; precisamente tienen que ver con la terminación del contrato de trabajo, que es donde se refleja la crisis del sistema actual. Es por ello que se entra a cuestionar las indemnizaciones que para los trabajadores ha sido siempre su tabla de salvación frente al desenfrenado afán de los empleadores por lograr despidos intempestivos con bajos costos financieros.

Los empresarios siempre han tratado de justificar, su inoperancia, su ineficiencia y poca visión en los negocios, ante las altas indemnizaciones que les compete pagar por razones de liquidación a los trabajadores, circunstancia que ha generado una serie de controversias, puesto que ha esta situación se le atribuye ser el principal obstáculo para el crecimiento de mayores fuentes de trabajo.

³⁷Hernández, Rueda, Lupo, "Código de Trabajo anotado", pág. 300.

³⁸ Hernández, Quezada, Porfirio, "Nociones del Derecho del Trabajo", Pág.197.

Estos son, entre otros, los motivos que se esgrimen por parte de la patronal para lograr, como en efecto lo han hecho un despido más “flexible” y de “corte moderno”³⁹, que responda a sus particulares intereses empresariales, sin importarles la suerte que corran los trabajadores y sus familias.

De acuerdo con la legislación actual, existen dos formas para dar por terminadas las relaciones contractuales:

Por motivos legales; y,

Por expresa disposición contractual. Pudiendo ser alegadas, tanto el empleador como el trabajador.

Cuando se produce una ruptura de las relaciones laborales estamos frente a la tácita terminación del contrato de trabajo.

Según la normatividad vigente, existen varios elementos jurídicos en la terminación del contrato de trabajo, pero por lo general, el empleador puede dar por terminada la relación con su trabajador, de manera unilateral, sin expresión de causa; solo tiene que pagarle una indemnización en base al cálculo sobre la remuneración y su antigüedad.

No juega ningún papel relevante los derechos establecidos en la Ley ni en la Constitución es la sola decisión del empleador que de manera unilateral decide terminar el contrato, y en esos casos la ley establece que lo procedente es una liquidación pormenorizada de sus haberes, a través de la suscripción de un acta de finiquito hecha ante autoridad competente.

³⁹Vereles, Cabrera Juan, 2007, “Derechos Fundamentales y el Código del Trabajo Ecuatoriano primera parte”, Quito, Ediciones Universitarias, pág. 217.

Existe una causal de terminación del contrato de trabajo, por motivo de liquidación de negocios, siempre que se haya justificado plenamente esta situación y esta sería por razones económicas o empresariales debido a la crisis financiera que vivimos en los distintos países de América Latina; esta figura jurídica se está generalizando.

Las razones legales de terminación del contrato se encuentran tanto en la misma definición del contrato individual de trabajo, en el capítulo de las obligaciones, en las disposiciones referentes a la remuneración, de manera especial, en los artículos correspondientes a las causales de terminación del contrato de trabajo, previstas en el Código del Trabajo⁴⁰.

Estabilidad o continuidad de la relación laboral

El principio de la continuidad de la relación laboral también denominado estabilidad laboral, se podría definir como:

“el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurren las causas taxativamente determinadas en la Ley. La Legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores.

⁴⁰Código del Trabajo, codificación 2005, Corporación de Estudios y Publicaciones.

Este principio debe ser entendido partiendo de la premisa de que el contrato de trabajo es uno de aquellos denominados de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, aún cuando, ciertas condiciones como la remuneración pueden variar, siempre en beneficio del trabajador, e inclusive, en algunos casos, para la modificación de las condiciones de trabajo se requiere de autorización del trabajador, como por ejemplo para el cambio de ocupación –garantía duramente combatida por la flexibilidad laboral.

El principio de continuidad de la relación laboral tiene claras manifestaciones en el Código del Trabajo, tales como aquella contenida en el art. 186, que señala: “Prohibición de desahucio. Prohíbese el desahucio 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”.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido⁴¹.

⁴¹ Trujillo Julio César, 1986, “Derecho del Trabajo”, tomo I, segunda edición, Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, pág. 207.

2.4. Jurisprudencia

La Jurisprudencia se entiende como el criterio uniforme manifestado reiteradamente en la aplicación del derecho por un tribunal supremo y contenido en sus sentencias⁴².

Específicamente el vocablo Jurisprudencia tiene tres acepciones usuales en derecho, que evolucionaron a través de la historia⁴³.

La clásica, que deriva del latín *juris* (derecho) *prudencia* (sabiduría). Es usada para denominar en general a la ciencia del derecho. Este es el concepto de todavía se utiliza en las universidades para denominar a los estudios de derecho como de “jurisprudencia”, y a las facultades de Derecho, como facultades de Jurisprudencia.

La que alude al conjunto de pronunciamientos de carácter jurisdiccional, dictados por órganos judiciales y administrativos. Esta es una acepción que se refiere a todas las sentencias de los tribunales que no son obligatorias sino referenciales para los jueces, profesionales y ciudadanía, porque tienen efecto “inter partes”, esto es, afectan únicamente a las partes que intervienen en el litigio.

Este concepto inspira las publicaciones comerciales de “jurisprudencia”, que recopilan las sentencias de la Corte Suprema, hoy Corte Nacional, incluido el Registro Oficial que tiene la obligación de publicar todas las sentencias; y la Gaceta Judicial que publica selecciones de sentencias. Estas publicaciones son una aplicación del principio de publicidad de los

⁴²Sánchez, Zuraty Manuel. Diccionario Básico de Derecho. Tomo II, p. 127. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito. 2001.

⁴³Smith Juan Carlos, Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII, p. 621. DRISKILL S.A. Buenos Aires. 1982.

procedimientos, documentos y actuaciones judiciales, reconocido en el art. 76, numeral 7, literal d, de la Constitución⁴⁴, entre ellos las sentencias, no solo entre las partes, mediante la apertura del proceso y las notificaciones, sino también para la sociedad en general.

La que hace referencia al conjunto de sentencias dictadas de contenido concordante acerca de una determinada materia.

La coincidencia de contenido de las decisiones jurisdiccionales permite hablar de *jurisprudencia uniforme*.

Cuando la legislación obliga respetar la jurisprudencia uniforme, hablamos de *jurisprudencia obligatoria*.

Cuando las legislaciones aceptan la existencia de sentencias que obligan a toda la población del Estado, hablamos de sentencias con efecto “*erga omnes*” (Respecto de todos, frente a todos)

En la República del Ecuador, para que una sentencia tenga efecto erga omnes, debe cumplir con requisitos de fondo y forma que en líneas posteriores se indican, y debe publicarse en el Registro Oficial.

Estas publicaciones a más de ser aplicación del principio de publicidad, mencionado en el número anterior, también respetan el principio de publicidad de las normas, porque la jurisprudencia obligatoria tiene carácter normativo general y deben publicarse obligatoriamente en el Registro Oficial, como lo ordena el art. 182 del Código Orgánico de la Función Judicial⁴⁵.

⁴⁴Constitución de la República del Ecuador, 2008.

⁴⁵Art. 182.- Precedentes Jurisprudenciales.- Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno

La jurisprudencia es fuente de derecho en tanto constituye una serie de actos creadores de normas jurídicas.

En cuanto a la obligatoriedad jurídica, existen dos sistemas diversos:

El de la obligatoriedad instituida

Determina que los precedentes jurisprudenciales emanados de órganos de jerarquía superior son obligatorios para los órganos inferiores. Es el caso del sistema con tribunal de casación, con el objeto de unificar todas las decisiones judiciales acerca de determinada materia, o también los sistemas en que se admite de manera consuetudinaria la obligatoriedad de los precedentes, que es el caso del *CommonLaw*, anglo-estadounidense.

El de la unidad científica.

Se funda en la conveniencia de uniformar las decisiones para mantener, dentro de lineamientos generales, un orden interpretativo, como iniciativa de los jueces, sin carácter obligatorio.

Estos sistemas no son más que derivaciones de los efectos jurídicos de la sentencia. “Mediante la sentencia el juez crea una norma individual

de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad.

Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.

La resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial contendrá únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso; se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio.

La jueza o juez ponente para cada sentencia se designará mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la Sala, debiendo ponerse de inmediato en conocimiento del Pleno, el cual decidirá si se deja o no sin efecto el precedente obligatorio cuyo criterio se ha cambiado, o si se trata de una cuestión nueva que no se halla comprendida en dicho precedente.

Para el procesamiento de esta jurisprudencia, el Pleno de la Corte Nacional creará una unidad administrativa especializada.

(*lexspecialis*) que constituye una nueva fuente reguladora de la situación jurídica controvertida en el proceso, y que, como manifestación trascendente que es del ejercicio de la función jurisdiccional, debe acatarse por las partes y respetada por los terceros.

El efecto natural de toda sentencia consiste, por consiguiente, en su obligatoriedad e imperatividad, pues si así no fuese es obvio que ella carecería de objeto y de razón de ser⁴⁶. Pero, hasta aquí, el fallo tiene efecto únicamente inter partes, que está recogido en el art. 286 del Código de Procedimiento Civil de la República del Ecuador⁴⁷, que dice que las sentencias no aprovechan ni perjudican sino a las partes que litigaron en el juicio sobre el que recayó el fallo, salvo los casos expresados en la ley. Para que este efecto obvio de la sentencia tenga efectos fuera de la litis, es necesaria que sea elevada a la categoría de jurisprudencia obligatoria, que se constituye en norma hipotética, de carácter general y obligatorio.

Ahora bien, los sistemas que determinan los efectos de la sentencia, inter partes o erga omnes, no es unánime en el mundo contemporáneo, ni lo fue históricamente, porque depende de la concepción que cada sistema jurídico adoptó en el problema de la relación de la sentencia con el derecho⁴⁸.

Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que se pronunciaren⁴⁹.

Sin embargo, ya en sesión del 14 de septiembre de 1917, la Corte Suprema resolvió que es el tribunal “único llamado a absolver las dudas sobre la inteligencia de las leyes”, y lo hizo en aplicación del art. 17 de la

⁴⁶Palacio, Lino Enrique. Manual de derecho procesal civil. Tomo II, pág. 27. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1986.

⁴⁷Código de Procedimiento Civil, codificación 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones.

⁴⁸Couture J. Eduardo, “Fundamentos de derecho procesal civil”.

⁴⁹Art. 3 Código Civil de la República del Ecuador.

Ley Orgánica del Poder Judicial, vigente a la época, que fue promulgada por primera vez el 11 de octubre de 1832⁵⁰. Esta resolución es muy importante desde el punto de vista de la evolución del reconocimiento de la importancia de las decisiones judiciales con carácter normativo general, porque contradice el criterio histórico dominante del art. 3 del Código Civil, que solo al legislador entrega la potestad de la interpretación de la ley de un modo generalmente obligatorio.

Jurisprudencia obligatoria por triple reiteración y resoluciones obligatorias en la Ley de Casación⁵¹.

Código del Trabajo

Art. 36. Representantes de los empleadores

Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

Nota: Triple reiteración:

⁵⁰Pozo Montesdeoca Carlos, La Corte Suprema en el Ordenamiento Jurídico de la República. Tomo I, pág. 265. Publicación propia. 1983.

⁵¹Ley de Casación publicada en suplemento del Registro Oficial No. 299 de 24 de marzo de 2004.

No es obligación del trabajador saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción.

Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración⁵².

Art. 287 del Código de Procedimiento Civil al no condenarse al pago de las costas procesales a la parte demandada⁵³.

Cuando el trabajador no tiene derecho a bonificación por desahucio:

El trabajador no tiene derecho a bonificación por desahucio, cuando el empleador le notifica por intermedio de la autoridad administrativa de trabajo, con proposición de traslado administrativo aun cargo similar. Esta notificación no se debe entender como desahucio ni como despido intempestivo⁵⁴.

Prohibición de despido y desahucio de trabajadores

Fundamentada la impugnación del acta de finiquito, por el trabajador, procede la liquidación respectiva.

De igual manera, comprobado el despido intempestivo después de presentado el proyecto al Contrato Colectivo de Trabajo, es aplicable el Art. 239 (Actual 233) ibídem⁵⁵.

La Jurisprudencia laboral, específicamente la resolución No. 92-95 del 15 de noviembre de 1995, publicada en el Registro Oficial No. 874-S de 31 de enero de 1996, con respecto al desahucio resolvió: "...

⁵² VII.- Responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 36 del Código del Trabajo.- Gaceta Judicial N° 12 Serie XVI.

⁵³Primera Sala de lo Laboral y Social, 2001, 3 de marzo, Jaime Velasco Dávila.- Miguel Villacís, Gómez.- Hugo Quintana Coello.

⁵⁴Gaceta Judicial N 14 Serie XVI

⁵⁵Gaceta, Judicial N 14 Serie XVI.

TERCERO.-... en el caso subjúdice se trata de un contrato de trabajo a tiempo indefinido, que no podía terminar por desahucio, sino por visto bueno o como ha ocurrido efectivamente por despido intempestivo... únicamente en los casos de los contratos a plazo fijo, cuya duración no podía exceder de dos años procedía el desahucio del mismo cuando menos con 30 días de anticipación y de no hacerlo así se convertía en contrato por tiempo indefinido y tal cosa, es precisamente lo que ocurre en el caso subjúdice...”

A pesar de que la ley y la jurisprudencia expresamente establecen que el desahucio procede únicamente en contratos a plazo fijo, en la práctica existe la posibilidad de desahucio dentro de los contratos a plazo indefinido, tal es así que día a día dentro del Ministerio de Relaciones Laborales se tramitan múltiples solicitudes este sentido.

Cabe aclarar que únicamente el trabajador puede dar por terminadas las relaciones laborales por este medio, en el caso del empleador no cabría una solicitud de desahucio a cualquier tiempo dentro un contrato indefinido puesto que se estaría dando pie para que de forma encubierta se encubra el despido intempestivo.

La existencia de esta peculiaridad en la figura del desahucio responde a la postura estrictamente pro operaria de nuestra legislación laboral, que a toda costa busca el mayor beneficio y vigencia de los derechos para el trabajador⁵⁶.

Espíritu del desahucio

El espíritu del desahucio procura que desde su notificación el empleador busque un sustituto y el trabajador consiga otra trabajo con el propósito de evitar el desempleo; por ello que el desahucio, su solicitud y

⁵⁶Resolución N° 92-95 del 15 de noviembre de 1995 publicada en el Registro Oficial N° 874-S de 31 de enero de 1996.

notificación deben cumplir con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo⁵⁷.

Art. 188.- Jurisprudencia:

Despido intempestivo

No es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el artículo 192, inciso primero del Código del Trabajo⁵⁸.

Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 6. Pág. 1470, Quito, 29 de mayo de 1989

Jurisprudencia Civil Serie Xv, Tomo li, Gacetas 5 A 8Desahucio De Contrato A Prueba

Si bien consta el contrato a prueba, suscrito entre los hoy litigantes, éste no ha sido efectuado con la intervención de ninguna autoridad de trabajo de consiguiente, debe entenderse que el mismo debía tener, por lo menos, un año como tiempo mínimo de duración, en los términos del Art. 14, y, es necesario determinar si la notificación cumplió o no los requisitos legales, a efecto de dar por concluida la relación contractual. Al respecto, el Art. 184 del Código del Trabajo dispone, que el desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato; por su parte, el Art. 602 del Cuerpo de Leyes citado, establece la forma como debe procederse al

⁵⁷ Segunda Sala de lo Laboral y Social-Proceso: 469-2000; Sentencia: 1- de marzo 2001; Registro Oficial N- 359: 2 de julio 2001; Repertorio de Jurisprudencia T. LI, 2001, pág. 73.

⁵⁸ Resolución Corte Suprema de Justicia 19 de Julio de 1989 Registro Oficial N- 245 del 2 de agosto de 1989.

desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo en que debe notificarse.

En el caso, la notificación no cumple con las formalidades antes indicadas; por consiguiente, la Sala concluye que la notificación practicada por medio de una persona no autorizada para ello, la torna ineficaz; y, por consiguiente, se desprende que la terminación de la relación laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador; esto es, mediante despido intempestivo.

Tercera Instancia

VISTOS. A fin de resolver el recurso de tercera instancia interpuesto por el demandado y adhesión de la actora de la sentencia pronunciada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Quito que, al confirmar, el fallo dictado por el Juez Quinto del Trabajo, acepta la acción intentada por Elsa Janeth Ipiales de Orquera en contra del Ing. Alberto Andrade Marín, aduciendo haber prestado sus servicios en calidad de Secretaria, desde el primero de abril de 1987 hasta el 31 de marzo de 1988, con el horario y remuneraciones indicadas en el escrito inicial; una vez radicada, por sorteo, la competencia en esta Sala, para resolver, se considera:

PRIMERO. Por inasistencia del demandado a la audiencia de conciliación, la litis se trabó con la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho.

SEGUNDO. El vínculo contractual se halla con el documento de fs. 10, así como con las declaraciones testimoniales constantes de autos.

TERCERO. De conformidad con lo establecido en el Art. 569 del Código de la materia, se admite el juramento deferido de la trabajadora, fs. 29

vta., datos que se tomarán en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones a que hubiere lugar.

CUARTO. Según lo dispuesto en el literal a) Del Art. 31 de la Constitución Política de la República y el 7 del Código del Trabajo, las disposiciones contractuales entre los empleadores y los trabajadores se han de interpretar en el sentido más favorable para estos últimos.

QUINTO. No existe discrepancia en cuanto a la existencia de la relación laboral, sino en lo que se refiere a la forma de terminación de la misma; mientras la actora afirma que, el 31 de marzo de 1988, por disposición de su empleador se le recibieron los bienes y documentos que se encontraban a su cargo, indicándole que, al cumplirse su año de labor, no se procedería a renovar el contrato; el demandado sostiene que su trabajadora fue notificada con su voluntad de no renovar el mismo.

SEXTO. Si bien a fs. 10 del primer cuaderno, consta el contrato a prueba, suscrito entre los hoy litigantes, el primero de abril de 1987; éste no ha sido efectuado con la intervención de ninguna autoridad de trabajo de consiguiente, debe entenderse que el mismo debía tener, por lo menos, un año como tiempo mínimo de duración, en los términos del Art. 14, y, es necesario determinar si la notificación cumplió o no los requisitos legales, a efecto de dar por concluida la relación contractual. Al respecto, el Art. 184 del Código del Trabajo dispone, que el desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato; por su parte, el Art. 602 del Cuerpo de Leyes citado, establece la forma como debe procederse al desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo en que debe notificarse. En el caso, la notificación no cumple con las formalidades antes indicadas; por consiguiente, la Sala concluye, que la notificación

practicada por medio de una persona no autorizada para ello, la torna ineficaz; y, por consiguiente, se desprende que la terminación de la relación laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador; esto es, mediante despido intempestivo.

SÉPTIMO. El inciso 3o. del Art. 155 del Código Laboral determina, que la, mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, y el empleador que omitiere esta obligación será sancionado con el pago de una indemnización equivalente al valor de un año de remuneraciones, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten. El certificado de fs. 20 suscrito el 23 de marzo de 1988, por el Dr. Marcelo Ríos Morales, Ginecólogo del Dispensario Sur Occidental del IESS, acredita, que la actora, a esa fecha, cursaba el embarazo de 27 semanas.

OCTAVO. Acreditado el despido intempestivo de la trabajadora, es procedente que su empleador le pague lo siguiente: a) Dos meses de remuneración, conforme lo dispone el inciso 4o. del Art. 189 del Código del Trabajo; b) Un año de sueldos como indemnización, de conformidad con lo establecido en el Art. 155 ibídem; c) El equivalente a la indemnización de un año de remuneraciones, según lo dispuesto en el inciso 2o. del Art. 6 del Decreto Ley No. 30 publicado en el Reg. Of. 727, de 13 de julio de 1987. Establecido el vínculo laboral, y, a falta de prueba de pago o solución, que era obligación del demandado justificar, a la actora le corresponde, además: a) partes proporcionales por décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto sueldos;
2) vacaciones no gozadas y bonificación complementaria.

NOVENO. Las utilidades obtenidas por el empleador no han merecido la demostración suficiente. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA

EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se confirma el fallo recurrido. Sin Costas. Notifíquese.

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 11. Pág. 2904. Quito, 17 de febrero de 1998

DESAHUCIO EN CONTRATO A PLAZO

Según el Art. 184 penúltimo inciso del Código del Trabajo el contrato a plazo debe ser desahuciado por cualquiera de las partes con anticipación de por lo menos treinta días a la fecha de su terminación. Es decir para que el aviso de desahucio tenga validez y eficacia jurídica debe notificarse oportunamente, esto es con anticipación de treinta días.
SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 12. Pág. 3179. Quito, 20 de mayo de 1998

REVISIÓN DE DESAHUCIO LABORAL

El desahucio dado por el actor, no surtió efecto por cuanto no consta que se le haya notificado a la parte trabajadora mas no por las razones expuestas por el accionante, esto es, por no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 185 del Código del Trabajo. Al respecto, la norma legal es clara, al determinar que, el desahucio no surtirá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que efectuare el Inspector del Trabajo, en los casos de desahucio dados por el empleador, estableciéndose una lógica sanción,

cuando el peticionario es el empleador. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2388. Quito, 9 de septiembre de 1997

CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO

La configuración del despido intempestivo no se realiza necesariamente a través de un acto unilateral y arbitrario por parte del empleador, también hay casos, a los que la doctrina denomina despidos indirectos, denominación que corresponde a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido. Sobre el punto, la empleadora solicitó al actor que le entregue toda la documentación en lo concerniente a saldos y deudas de los clientes de la empresa, en tal virtud, se crearon condiciones que imposibilitaban la continuidad de la prestación del servicio, colocándole al trabajador en trance de no proseguir en la empresa. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

2.6. Resolución de la Procuraduría General Estado 9, publicado en el Registro Oficial 663, 16/SEP/2002

DESAHUCIO: EFECTOS

CONSULTANTE: PETROINDUSTRIAL

OFICIO No.:3450-PIN-UL-2002, de 19-06-2002

PRONUNCIAMIENTO:

El plazo de quince días mencionado en el inciso 2do. del Art. 185 del Código del Trabajo, es el fijado para la liquidación que debe realizar el Inspector del Trabajo, pero no implica una modificación a los efectos de desahucio, tanto más que éste es uno de los modos de terminación del contrato individual de trabajo de acuerdo con el numeral 9 del Art. 169 del propio código. Por tanto, considero que una vez notificado legalmente el desahucio, surte efecto de inmediato.

Al absolver la misma consulta planteada al Director Regional del Trabajo de Quito, este funcionario reconoce, inclusive, que el plazo de quince días no es obligatorio para el empleador, pudiendo en consecuencia ser obviado por éste.

OF. PGE. No.: 24751, de 26-06-2002.

2.6.1. Jurisprudencia Civil Serie Xv, Tomo li, Gacetas 5 A 8 Desahucio De Contrato A Prueba

Caso real

Antecedentes: Elsa Janeth Ipiates de Orquera en contra del Ing. Alberto Andrade Marín, aduciendo haber prestado sus servicios en calidad de Secretaria, desde el primero de abril de 1987 hasta el 31 de marzo de 1988, con el horario y remuneraciones indicadas en el escrito inicial; fue notificada con desahucio por lo cual interpone demanda de despido intempestivo.

Actor de la demanda: Elsa Janeth Ipiates de Orquera.

Datos del Expediente: Demanda laboral por despido intempestivo, luego de haber sido notificada con el desahucio por embarazo.

Estado del Proceso: A fs. 10 del primer cuaderno, consta el contrato a prueba, suscrito entre los hoy litigantes, el primero de abril de 1987; éste no ha sido efectuado con la intervención de ninguna autoridad de trabajo

de consiguiente, debe entenderse que el mismo debía tener, por lo menos, un año como tiempo mínimo de duración, en los términos del Art. 14, y, es necesario determinar si la notificación cumplió o no los requisitos legales, a efecto de dar por concluida la relación contractual. Al respecto, el Art. 184 del Código del Trabajo dispone, que el desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato; por su parte, el Art. 602 del Cuerpo de Leyes citado, establece la forma como debe procederse al desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo en que debe notificarse. En el caso, la notificación no cumple con las formalidades antes indicadas; por consiguiente, la Sala concluye, que la notificación practicada por medio de una persona no autorizada para ello, la torna ineficaz; y, por consiguiente, se desprende que la terminación de la relación laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador; esto es, mediante despido intempestivo.

Dando cumplimiento con la investigación con relación a la figura jurídica del desahucio

2.7. Legislación

Constitución de la República del Ecuador

Art. 6.- Nacionalidad ecuatoriana

Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución⁵⁹.

⁵⁹ Constitución de la República del Ecuador, 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, pág. 5.

De acuerdo a nuestra Constitución de la República del Ecuador vigente las personas adquirimos la nacionalidad por nacimiento o naturalización; y todos gozamos de los mismos derechos y garantías establecida en ellas

Art. 10.- Titulares de derechos

Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales⁶⁰.

Todas las personas y las comunidades ancestrales, pueblos y nacionalidades indígenas, montubias, mestizas, blancas y negras, tenemos los mismos derechos establecidos en la Constitución de La Republica del Ecuador.

Art. 33.- Derecho al trabajo

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado⁶¹.

Toda Persona tiene derecho una vida y un trabajo digno; Las Ecuatorianas y Ecuatorianos tenemos el libre derecho del trabajo y las remuneraciones acorde a las funciones que cumplimos en nuestras responsabilidades; es por esto que en la actualidad existen proyectos de Leyes. En lo referente al trabajo doméstico

⁶⁰Ibídem, obra citada, pág. 7.

⁶¹Ibídem, obra citada, pág. 18.

Art. 325.- Derecho al trabajo

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores⁶².

Existen trabajos en los sectores públicos y privados y en todas se debe garantizar el debido proceso laboral; En cuanto a las Instituciones públicas existe la LOSEP que es el ente resolutorio y el servicio privado que lo garantiza el Código del Trabajo.

Art. 326

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

⁶²Ibídem. obra citada, pág. 187.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarbúrica, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo⁶³.

El estado en general elimino las famosas tercerizadoras en la que existía la famosa explotación laboral, una forma de explotación a los trabajadores que gozan de los derechos establecidos en la Constitución de la Republica del ecuador

El derecho laboral de acuerdo al Código del Trabajo define los derechos del trabajador que son irrenunciables; serán nulas toda estipulación en contrario ya que el trabajo es un derecho y un deber social.

En caso de existir alguna duda sobre las disposiciones legales reglamentaria en materia laboral esta debe aplicarse en el sentido más favorable a las personas trabajadoras y debe existir la protección judicial y administrativas quienes están obligados a prestar a los trabajadores una oportuna y eficaz protección para la garantía de sus derechos laborales

⁶³Ibídem, obra citada, pág. 187-188-189.

A los trabajadores que se desempeñen en horarios extras recibirán de acuerdo a la Ley una remuneración acorde y suficiente sea que quien trabaja más deberá percibir una mejor remuneración situación que contradice con ciertas formas de trabajo

Si una persona no recibe el trato adecuado en cuanto a su ambiente de trabajo hecho que debe ser amable higiénico y tranquilo, contradictoriamente se lleva una actitud hostil hacia el empleado; existen medios para denunciar estos abusos al Ministerio de Relaciones Laborales (Inspectoría del Trabajo)

Sobre los riesgos de trabajos que son las eventualidades dañosas a la que se encuentra sujetos el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su estabilidad laboral, para dicho efecto de responsabilidad del empleador se considera como riesgo de trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Art. 327

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directo.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley⁶⁴.

⁶⁴Ibídem, obra citada, pág. 189.

De acuerdo al articulado en nuestro medio se eliminó la explotación laboral que se realizaba a través de las intermediarias laborales (tercelizadora) las mismas que daban beneficios “a los empleados”

Art. 328

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

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

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

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

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

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley

fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley⁶⁵.

La remuneración o más conocidas como canasta básica del sector trabajador del país o de la clase obrera raíz de la dolarización que se dio por el año 2000 ha venido incrementándose años tras años pero no compensa con la carestía de la vida por esto que personalmente pienso que no es un salario digno de \$318,00 pues no cubre las necesidades familiares básicas.

Tratados y Convenios Internacionales

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982⁶⁶

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

Los tratados internacionales están sujetos en la constitución en los casos de los tratados y convenio internacionales que hablen sobre la terminación de la relación laboral están se aplicaran en beneficio al trabajador o a los principio pro ser humanos.

⁶⁵Ibidem, obra citada, pág. 190-191.

⁶⁶Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, N- 158.

Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Las relaciones de trabajos deben concluir de acuerdo a las causales que determina el Código del Trabajo.

Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

Todo trabajador que quiera dar por terminada la relación laboral tiene que hacerse a través de los medios legales y constitucionales establecidos en el Código del Trabajo y la constitución efectuando situaciones de índole fuera de la Ley.

Código del Trabajo

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual

El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;

3. Por la conclusión de la obra, 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 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio⁶⁷.

Estas se encuentran estipuladas y previstas en la Ley, las mismas que para su terminación existen algunas causales que son las que están previstas en el Código del Trabajo.

Art. 170. Terminación sin desahucio

En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo

⁶⁷Código del Trabajo, 2011, Corporación de Estudios y Publicaciones, pág. 101.

hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo⁶⁸.

La terminación de la relación laboral operara sin la necesidad del desahucio y sin ninguna otra formalidad la misma que bastara que se produzca o se dé la terminación de la obra con renuncia voluntaria.

Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador

En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones⁶⁹.

Al existir una venta o una sesión de derecho de una empresa o negocio la responsabilidad patronal directamente la asumirá el nuevo empleador o comprador situación que deja sin efecto cualquier demanda hacia en vendedor en caso de quedarse en la misma empresa.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

⁶⁸Ibidem, obra citada, pág.102.

⁶⁹Ibidem, obra citada, pág. 102.

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos⁷⁰.

El empleador tiene derecho a presentar ante Ministerio de Relaciones laborales (Inspectoría del Trabajo) su respectivo visto bueno para dar por terminado los contratos de trabajos en los casos establecidos en el código del trabajo.

⁷⁰Ibídem, obra citada, pág. 102.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio⁷¹.

Al igual que el empleador el trabajador con los mismos derechos puede dar por terminado el contrato de trabajo a través de un visto bueno el mismo que se le cancelara por despido intempestivo.

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato

No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que

⁷¹Ibídem, obra citada, pág. 103.

sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesada en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,

3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1⁷².

Una de las causales que a diarios se da en nuestro medio es la incapacidad temporal del trabajador la misma que no puede exceder de un año el empleador no podrá dar por terminado un contrato de trabajo con excepciones sobre los estados de embriaguez debidamente comprobado

⁷²Ibídem, obra citada, pág. 104.

Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador

El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año⁷³.

En ningún momento el empleador tendrá o podrá desahuciar o presentar desahucio ni despedir intempestivamente a un trabajador el mismo que se encuentren padeciendo de una enfermedad no profesional.

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud

El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional⁷⁴.

Todo trabajador encontrándose en reposo por accidente tiene la obligación de regresar a su lugar de trabajo dentro de los 30 días después de la fecha que recupero su salud el mismo que se encuentra

⁷³Ibídem, obra citada, pág. 105.

⁷⁴Ibídem, obra citada, pág. 105.

rehabilitado para las labores propias de su cargo de no hacer así o de exceder el plazo fenecerá el plazo para reintegrarse a su trabajo.

Art. 177.- Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad

El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad⁷⁵.

Es obligación de todo trabajador o todo empleado de informar a su empleador dentro de los tres primeros días cualquier dolencia que padeciera, si no llegare a cumplir con lo previsto se sobre entiende y se desconocer dicha enfermedad.

Art. 178

Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

⁷⁵Ibídem, obra citada, pág. 106.

Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador⁷⁶.

Todo trabajador debe presentar certificado médico de un galeno del IESS con este antecedente el empleador tiene la obligación de concederle el reposo respectivo.

Art. 179.- Indemnización por no recibir al trabajador

Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable⁷⁷.

El empleador que no recibiera al trabajador después de su enfermedad obligatoriamente tendrá que cancelarle una indemnización de 180 días (seis meses) y demás derechos que le correspondan.

Art. 180.- Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14

Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 14 de este Código podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173 de este Código.

⁷⁶Ibídem, obra citada, pág. 106.

⁷⁷Ibídem, obra citada, pág. 106.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente⁷⁸.

Causal de visto bueno que garantiza los deberes y derechos tanto del empleador y del trabajador el cual se encuentra estipulado en el código del trabajo.

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma⁷⁹.

Si el trabajador o empleador quien dar por terminado un contrato antes del plazo previsto se encuentra estipulado la forma de terminación en el código del trabajo, forma que favorece al trabajador que recibe el 50% de la remuneración por los meses que falten para la terminación del contrato no así el empleador que recibiría un 25% de la remuneración que debería abonar al empleador.

⁷⁸Ibídem, obra citada, pág. 106.

⁷⁹Ibídem, obra citada, pág. 107.

Art. 182.- Pago para el regreso del trabajador

Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4 del artículo 172 de este Código⁸⁰.

El Art mencionado generalmente en nuestro medio se cumple a medias, por cuanto nuestro Código de Trabajo en su numeral 4 del Art 172 deja acentuada la salvedad.

Art. 183.- Calificación del visto bueno

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio⁸¹.

De acuerdo al Art 172 y 173 del Código del trabajo el Visto bueno le realiza el Inspector de Trabajo, no es motivo para que al momento de resolver ante el Juzgado de Trabajo el Juez o la Jueza lo apreciara con

⁸⁰Ibídem, obra citada, pág. 107.

⁸¹Ibídem, obra citada, pág. 107.

criterio judicial en relación a las pruebas aportadas dentro del juicio por lo que solo tendrá un valor de informe debiendo acotar que el Inspector en su visto bueno realizado con imparcialidad será de mucho aporte al momento de resolver.

Art. 184.- Del desahucio

Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

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

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento"⁸².

El desahucio es el aviso o anticipación de las partes de dar por terminado el contrato de trabajo si lo plantea el empleador tendrá que ser dentro de los 30 días antes del año o 30 días antes de los dos años en contratos a plazos fijos cuanto lo plantea el trabajador puede ser en cualquier momento de su relación laboral quien laborara quince.

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última

⁸²Ibídem, obra citada, pág. 108.

remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

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

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador⁸³.

Sobre la bonificación del desahucio la misma que es solicita por el empleador o trabajador, el empleador bonificara el 25% de la última remuneración mensual el mismo que no tendrá ningún efecto si al término del plazo no se consignare dichos valores.

Art. 186.- Prohibición de desahucio

Prohíbese el desahucio 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 número⁸⁴.

Este Art. es con la finalidad de que las empresas o compañías haciendas no se queden sin sus colaboradores o empleados al presentar desmedidamente desahucio en mayores números, la regulación que establece el código del trabajo es para precautelar este principio.

⁸³Ibídem, obra citada, pág. 109.

⁸⁴Ibídem, obra citada, pág. 109.

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales

El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.⁸⁵

En la clase sindical el empleador no podrá ni despedir ni desahuciar al trabajador que se encuentre como miembro de una directiva de una organización de trabajadores, al hacerlo tendría que indemnizarlo de acuerdo al Código del Trabajo.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

⁸⁵Ibídem, obra citada, pág. 110.

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

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores⁸⁶.

⁸⁶Ibídem, obra citada, pág. 111.

Respecto a la indemnización por despido intempestivo, el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador tiene la obligación de cancelarle o indemnizarle de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo en su Art 188 siempre y cuando en sentencia el Juez o Jueza de Trabajo declare con lugar la demanda y mande a cancelar el despido intempestivo alegado en el libelo de la demanda.

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo

En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código⁸⁷.

La indemnización por despido en contrato a plazo fijos se encuentran reguladas en el Art 181 del mismo cuerpo legal que es el 50% para el trabajador y el 25% para el empleador.

Art. 190.- Indemnización al empleador por falta de desahucio

El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración⁸⁸.

⁸⁷Ibídem, obra citada, pág. 112.

⁸⁸Ibídem, obra citada, pág. 112.

De acuerdo al Art 190 el trabajador sin comunicar o sin realizar un desahucio abandonare intempestivamente su puesto de trabajo deberá pagar al empleador la cantidad de equivalente a quince días de la remuneración del trabajador situación en que nuestro medio se ventila atreves de la Inspectoría del Trabajo mediante visto bueno.

Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador

Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código⁸⁹.

Los derechos por indemnizaciones fijados en el Art 187 y 188 del Código del trabajo se suman a lo que establece el Art 173 que se plantea mediante visto bueno realizado en la Inspectoría de Trabajo.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación

Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

⁸⁹Ibídem, obra citada, pág. 113.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas⁹⁰.

Los efectos de cambios de ocupación o trabajos que no se encuentren estipulados en el contrato se tendrán como despido intempestivo, siempre y cuando no sean con el consentimiento del trabajador y que a su vez presentare el reclamo dentro de los 60 días siguiente.

Art. 193.- Caso de liquidación del negocio

Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores⁹¹.

Las personas que liquiden un negocio deben obligatoriamente anticipar por lo menos un mes a sus empleados sobre la liquidación del negocio de no hacerlo deberá pagar a los trabajadores cesante una bonificación prevista en los Art 185 y 188 del Código del Trabajo.

⁹⁰Ibídem, obra citada, pág. 113.

⁹¹Ibídem, obra citada, pág. 114.

Art. 194.- Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo

En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano⁹².

Los trabajadores por obra o destajos que en nuestro medios existen una gran cantidad y se encuentran a expectativa e incertidumbre de salir en las mañanas en busca de trabajo, no tiene una seguridad laboral que proteja su derecho laborales, por cuanto el mismo hecho de la palabra destajo que significa avance por cierta cantidad de trabajo a realizarse.

Art. 195.- Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador

Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

Cuando existe incumplimiento de contrato por el trabajador, situación que se da a menudo en obras en las mismas que el trabajador que recibiendo cierta cantidad de dinero como anticipo de trabajo rehúye a reúsa continuarla por cuanto la obra aun esta inconclusa y aduce que no

⁹²Ibídem, obra citada, pág. 114.

le alcanza, lo que a nuestro modo de observarlo en caja en un acto doloso el cual no está previsto por cuanto nace de una situación laboral.

2.8. Derecho Comparado Latinoamericano

La Ley Contra Despidos injustificados reflejó un punto de vista sobre el derecho a la estabilidad, sin duda influido por una demanda excedente de mano de obra. Así, la Ley, si bien es cierto que propiamente creó un mecanismo de estabilidad strictu sensu⁹³A los fines de la clasificación clásica de la estabilidad bajo la división de propia o impropia, la estabilidad puede ser subdividida o clasificada en estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia. En el primer caso, el despido se traduce solo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar. En el segundo caso, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustamente despedido. Según las disposiciones de la estabilidad relativa, el despido siempre es posible, de acuerdo con el criterio del empleador, en tanto que se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente. En rigor, no consideramos que un sistema de derecho positivo que sancione el despido injusto y obligue al empresario en tal caso al pago de una indemnización, consagre el principio de estabilidad. Lo que nosotros llamamos estabilidad, y que generalmente la doctrina designa como estabilidad absoluta o propia, es imposible de graduar: Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.

⁹³Mozart, Víctor Russomano, 1981, "La Estabilidad del Trabajador en la Empresa", Universidad nacional de México, pág. 13.

El Código del Trabajo de la República de Argentina prescribe con toda claridad debe diferenciarse en la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 236 de la siguiente manera:

Cuando el preaviso hubiere sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el periodo faltante del pre aviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido⁹⁴, se destacan dos aspectos importantes: 1) que de manera textual se establece la facultad dada al trabajador de extinguir el contrato habiendo sido preavisado, antes del vencimiento del plazo. 2) Sin embargo, tal circunstancia no impide que el legislador admita el pago de la indemnización, en virtud del despido, ello confirma que independientemente de que el trabajador considere extinguido el contrato y abandone su trabajo antes de tiempo, la naturaleza del acto extintivo sigue siendo un despido como textualmente se expresa.

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario⁹⁵.

2.8.1. Desahucio, Despido y Dimisión en la Legislación Laboral de la República Dominicana

⁹⁴ Ley de Contrato de Trabajo artículo 236, República de Argentina, Ley N° 20744 del 20 de septiembre de 1974.

⁹⁵ Constitución Mexicana artículo 123, Trueba Urbina Alberto, 1980, "El Nuevo Derecho Social Mexicano", Editorial Porrúa, México, D.F.

En lo que respecta al derecho laboral, el desahucio es una de las causas de terminación del contrato de trabajo. En ese sentido el Código de Trabajo dominicano, lo consagra en su artículo No.75, como el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causas, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido⁹⁶.

En la legislación dominicana, contamos con el Código Laboral dominicano, promulgado en el año 1992, el cual entre sus disposiciones consagra todo lo concerniente al desahucio, establecido en los artículos 75 al 86, capítulo III, bajo el título: *De la terminación por desahucio*, los cuales establecen las obligaciones derivadas del empleador o el trabajador por el ejercicio del desahucio, estableciendo entre estas el preaviso, el auxilio de cesantía y la asistencia económica en los casos señalados por la ley.

El artículo 75 del citado código hace una enumeración de los casos en los cuales el desahucio no tiene aplicación o no procede.

En cuanto al preaviso, el que consiste en la obligación que corresponde al autor del desahucio de comunicar anticipadamente su voluntad de poner término al vínculo contractual, ya se trate del trabajador o del empleador, se rige por las disposiciones de los artículos 76, 77, 78 y 79, que establecen el importe que corresponde al pago por preaviso, las condiciones, plazos y requisitos para su pago⁹⁷.

⁹⁶Código del trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92, Art. 75.

⁹⁷ Código del trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92, Obligaciones del empleador y trabajador.

2.8.2. Chile

El desahucio dado por el empleador a un trabajador no opera si mientras se encuentra pendiente el plazo de desahucio, entra a regir una Ley que elimina de la legislación chilena esa forma de terminación del contrato de trabajo, atendido que éste es de tracto sucesivo por lo que se le incorporan, durante su vigencia, todas las disposiciones legales que se dicten en beneficio del trabajador⁹⁸.

2.8.3. Formalidades del desahucio del empleador

El desahucio debe comunicarse por escrito, con una anticipación de a lo menos treinta días, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta anticipación no será necesaria si el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Finalmente, cabe señalar que esta causal no podrá invocarse respecto de trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

2.8.4. Colombia

2.8.5. Código del Trabajo

ARTÍCULO 161.-Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo

⁹⁸ Soto Calderón Juan Carlos, "Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales", tomo LXXXVIII, editorial jurídica de Chile, Pág. 124.

invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

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.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

2.8.6. Doctrina

Se contienen en este artículo dos causales, por una parte, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y, por otra parte, el desahucio o libre despido.

Es el mismo artículo 161, el que por vía ejemplar, menciona algunas situaciones que pueden invocarse como constitutiva de la causal que se analiza, por lo cual, se contempla la posibilidad que pueden invocarse otras circunstancias como constitutivas de la causal. La Ley N° 19.759, suprimió del inciso primero, la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, como justificación de la causal necesidades de la empresa, por lo tanto, la terminación del contrato de trabajo, por la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, no podrá fundarse en la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Se debe destacar que al tenor del artículo 163, esta causal junto al desahucio, imponen al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que contempla la citada norma.

El desahucio o libre despido se puede conceptuar como la facultad del empleador de poner término inmediato a la relación de trabajo, aún sin causa justificada y solamente puede ser aplicada a los trabajadores mencionados en el inciso segundo.

2.8.7. Jurisprudencia administrativa

1. “El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, cuando invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio como causal de término del respectivo contrato de trabajo.

La expresión si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador contenida en el párrafo final de la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, disposición que establece las reglas a observar cuando el contrato termina por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del mismo cuerpo legal, debe entenderse referida a la indemnización por años de servicio y a la sustitutivo de aviso previo, si correspondiere, tanto en el evento que el empleador no las hubiere pagado en un solo acto, como en el caso de que exista incumplimiento del pacto sobre pago fraccionado por parte de aquél.

El plazo de, sesenta días hábiles para reclamar judicialmente el pago de las indemnizaciones referidas en la letra anterior, debe contarse desde la separación del trabajador en el primer caso y desde el incumplimiento del pacto, en el segundo”.⁹⁹

⁹⁹Ibídem, obra citada, pág. 114.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Determinación de los métodos a utilizar

Los métodos que utilice en la presente investigación Jurídica son los siguientes:

3.1.1. Método Deductivo

El cual me permitió investigar aspectos generales del tema para proceder a enunciar explicaciones particulares.

3.1.2. Método Histórico Comparativo

Se procedió a estudiar los diferentes casos de desahucio y pago de bonificación para adecuarlos a la realidad laboral actual.

3.1.3. Método de investigación Cualitativa y Cuantitativa

Hizo posible conocer las distintas formas de proceder empresarial respecto del desahucio, concordándolo a la realidad y aplicabilidad de la Ley.

3.2. Diseño de la Investigación

3.2.1. Análisis Cualitativo

Se investigó la información de la ciudadanía, asumiendo una actitud de confiabilidad y tomando precauciones de no involucrar sus afirmaciones o prácticas.

3.2.2. Análisis Cuantitativo

Los datos obtenidos en las encuestas, fueron calculados y representados en cuadros estadísticos.

3.3. Población y Muestra

3.3.1 Población

Se consideró la población del 2012, la misma que tiene una densidad de 68.367 habitantes.

3.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra se calculó en base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde

N = Población 68367 Población económicamente activa de la Ciudad de Quevedo (PEA)

P = Probabilidad de que el evento ocurra 50%

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra 50%

Z = Margen de error 1.96%

E = Error de estimación 5%

$$n = \frac{1.96 \times 0.50 \times 0.50 \times 68367}{0.05^2(68367) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.50 \times 0.50 \times 68367}{0.0025(68367) + 3.8416 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{656507}{1702+0.96}$$

$$n = \frac{656507}{17188} = 382$$

El tamaño de la muestra es 382 personas.

3.4. Técnicas e instrumentos de la investigación

3.4.1. Técnicas

3.4.1.1. Observación directa

Las respuestas dadas por los ciudadanos y ciudadanas en las encuestas de conformidad a las preguntas planteadas, se consignaron los datos y sirvieron para realizar las conclusiones del problema jurídico planteado.

3.4.1.2. La encuesta

Realizada a los ciudadanos y ciudadanas del Cantón Quevedo de los cuales obtuve la información requerida de conformidad al tema propuesto la misma que se realizo mediante un cuestionario de preguntas cerradas.

3.4.1.3. La Entrevista

Se aplico a los señores Jueces del Trabajo e Inspectores del Trabajo de la ciudad de Quevedo.

3.4.2. Instrumentos

Como en la recolección de datos se aplicaron las técnicas de la observación directa, encuestas y entrevistas, como instrumentos se aplican la ficha de observación, cuestionarios y guías de entrevistas, respectivamente.

3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Para garantizar la validez de recolección de datos, se realizó una encuesta piloto para corregir cualquier sesgo que pudiera presentarse y además contó, con el aval del Director de tesis.

IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Encuestas dirigidas a la ciudadanía del Cantón Quevedo

Pregunta 1.- ¿Considera Usted que el empleador utiliza el desahucio para violar el derecho al trabajo del trabajador?

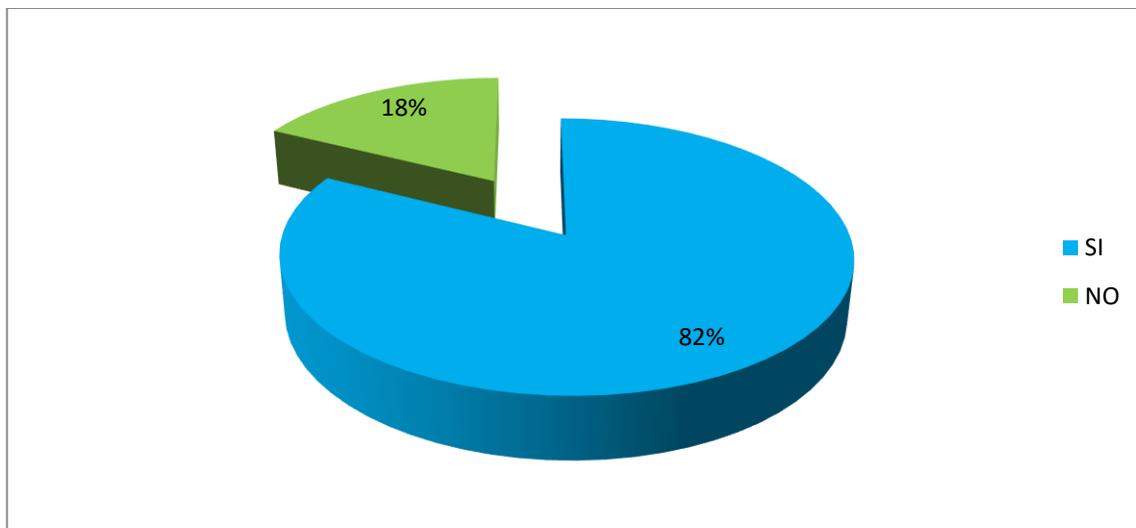
Cuadro: N°-1

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|-------------|-------------|--------------|
| Si | 315 | 82 |
| No | 67 | 18 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-1



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N°- 1, el 82% de los encuestados considera que el empleador sí utiliza el desahucio para violar el derecho al trabajo del trabajador, el 18% considera que no, por lo cual es importante que el

Estado haga respetar el Derecho consagrado en la Constitución sobre el trabajo.

Pregunta 2.- ¿Considera Usted que el empleador notifica al trabajador con el desahucio con el fin de no conceder al trabajador estabilidad laboral?

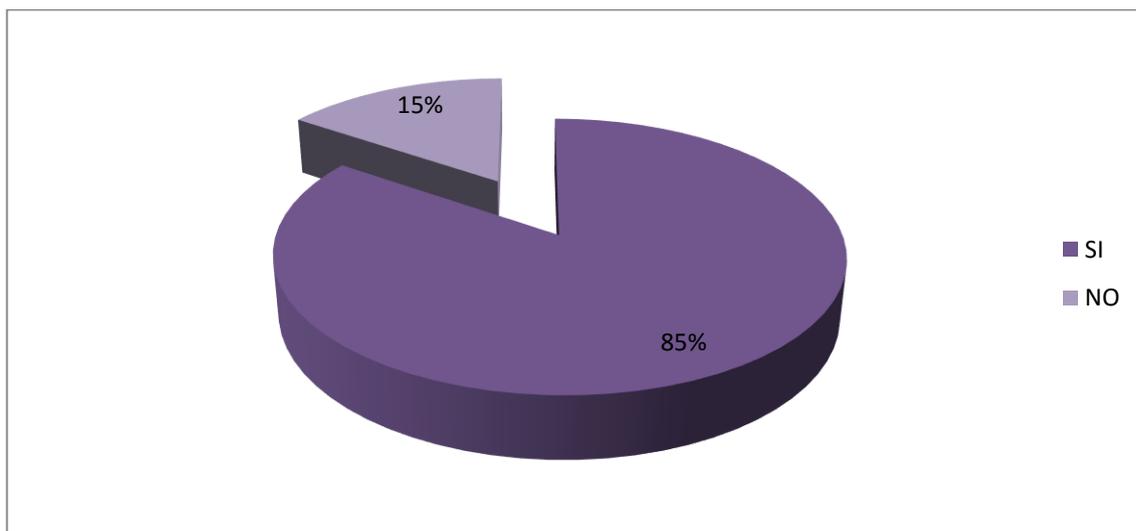
Cuadro: N°-2

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------|-------------|--------------|
| Si | 323 | 85 |
| No | 59 | 15 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-2



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N°- 2, el 85% de los encuestados considera que la notificación que realiza el empleador al trabajador con el desahucio es para privarlo de la estabilidad laboral, el 15% considera que no, ante esta realidad es necesario que los trabajadores emprendan acciones encaminadas a defender el derecho al trabajo.

Pregunta 3.- ¿Cree Usted que el empleador notifica al trabajador, a través del inspector con el desahucio para favorecer a la empresa?

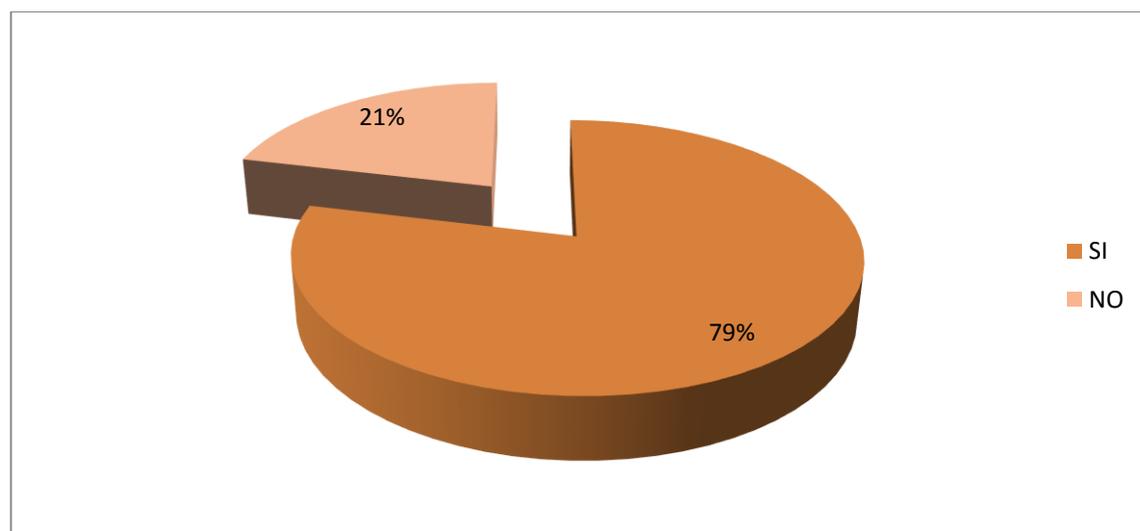
Cuadro: N°-3

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|-------------|-------------|--------------|
| Si | 301 | 79 |
| No | 81 | 21 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-3



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N°- 3, el 79% de los encuestados considera que el empleador sí notifica al trabajador con el desahucio para favorecer a la empresa, el 21% considera que no, el empleador favorece a la empresa ya que impide de ésta manera la estabilidad laboral.

Pregunta 4.- ¿Considera Usted conveniente reformar el segundo inciso del art. 185.- Código del Trabajo en el sentido de que si el empleador no paga oportunamente la bonificación por desahucio ésta notificación debe considerarse como despido intempestivo?

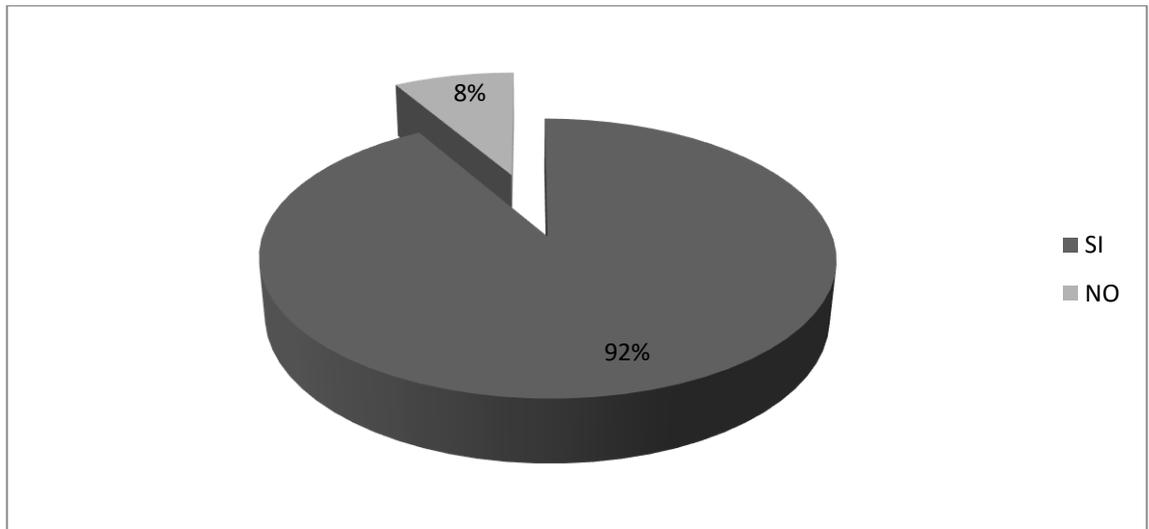
Cuadro: N°-4

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------|-------------|--------------|
| Si | 350 | 92 |
| No | 32 | 8 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-4



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-4, el 92% de los encuestados considera que sí se debe reformar el segundo inciso del art. 185 del Código del Trabajo en el sentido de que si el empleador no paga oportunamente la liquidación por desahucio esto debe considerarse despido intempestivo, el 8% considera que no, ésta reforma traerá confianza a los trabajadores.

Pregunta 5.- ¿Considera Usted que el cambio de la disposición jurídica del no pago oportuno de la bonificación por desahucio por despido intempestivo debe hacerla el Inspector del Trabajo?

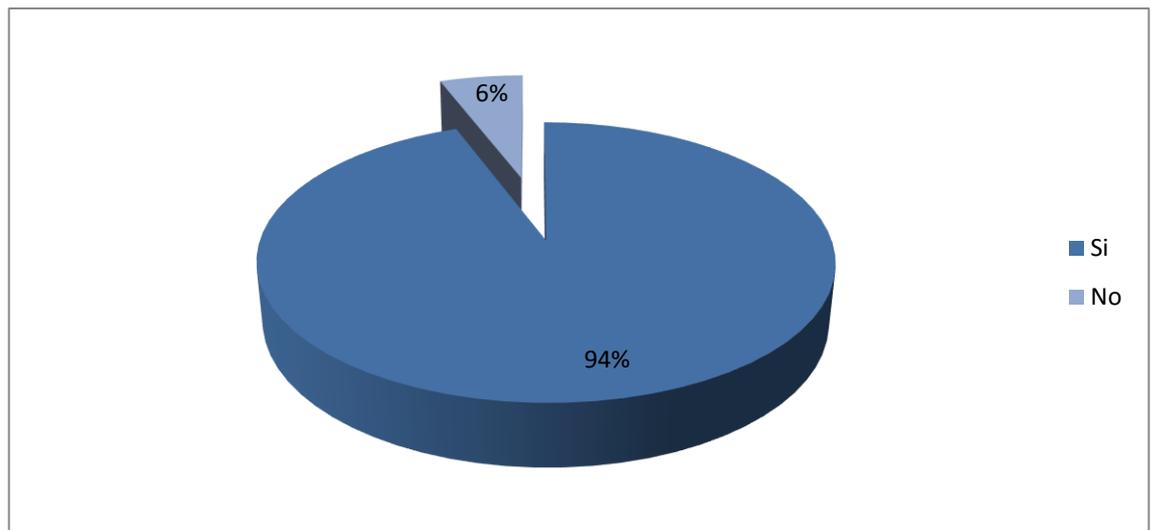
Cuadro: N°-5

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------------|--------------------|---------------------|
| Si | 360 | 94 |
| No | 22 | 6 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-5



Análisis Interpretación:

En el cuadro y figura N-5, el 94% de los encuestados considera que el Inspector de trabajo debe hacer el cambio de la figura jurídica de desahucio por despido intempestivo en caso de que el empleador no cancele oportunamente la liquidación por desahucio, el 6% considera que no, considero que debe ser el inspector de trabajo ya que el trámite que le dará será aplicando el principio de celeridad.

Pregunta 6.- ¿Considera Usted que se perjudica al trabajador con la notificación de desahucio?

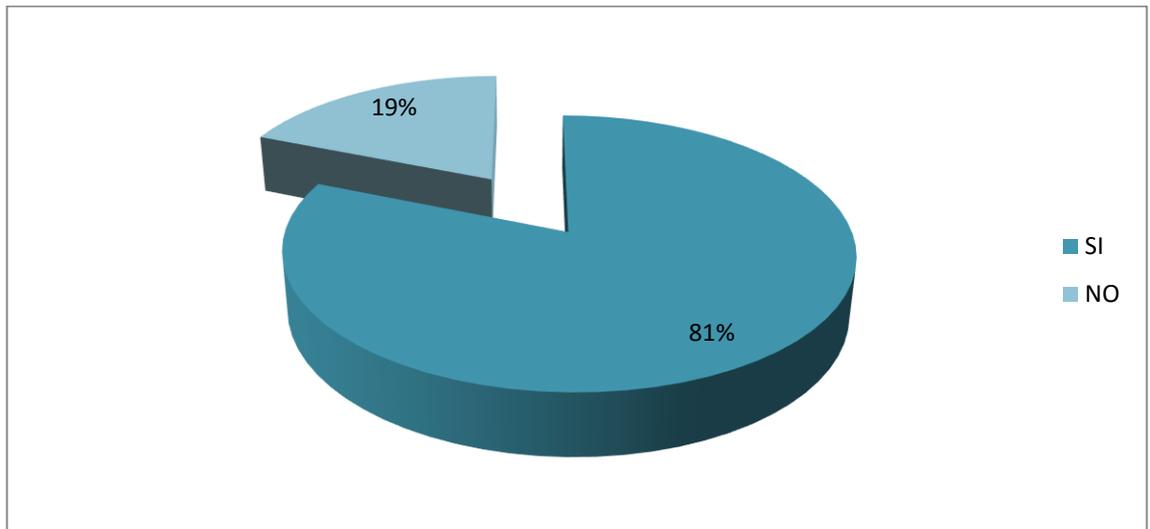
Cuadro: N°-6

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|-------------|-------------|--------------|
| Si | 310 | 81 |
| No | 72 | 19 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-6



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-6, el 81% de los encuestados considera que sí perjudica al trabajador la notificación por desahucio, el 19% considera que no, considero que al no existir motivo alguno es un perjuicio al trabajador, el cual depende de su ingreso para mantener a su familia.

Pregunta 7.- ¿Cree Usted que el empleador crea incertidumbre social al desahuciar al trabajador?

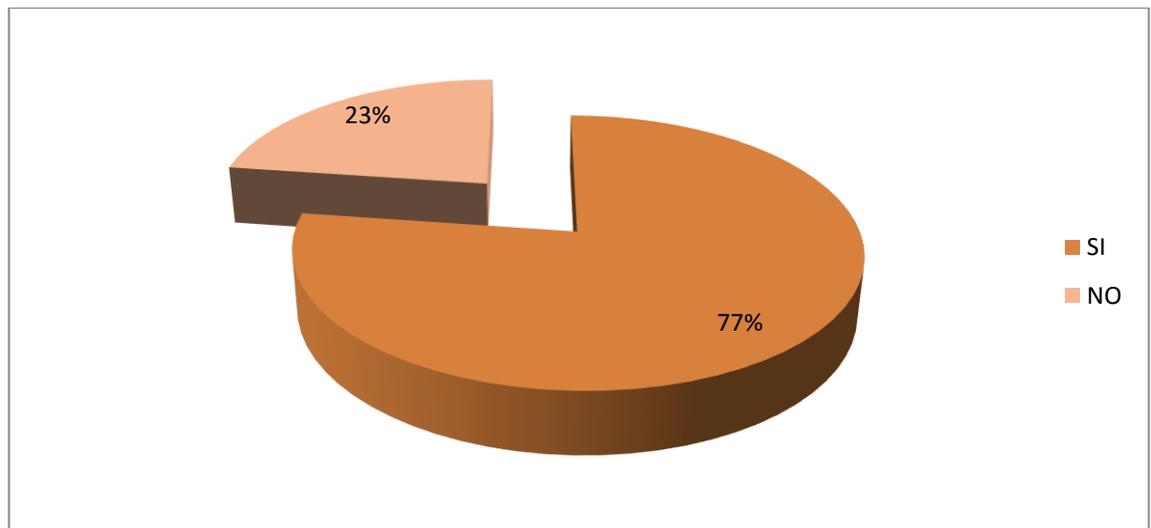
Cuadro: N°-7

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------|-------------|--------------|
| Si | 295 | 77 |
| No | 87 | 23 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-7



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-7, el 77% de los encuestados considera que el empleador sí crea incertidumbre social al desahuciar al trabajador, el 23% considera que no, siendo el trabajo considerado un derecho social, el empleador crea incertidumbre social al momento de notificar al trabajador con desahucio.

Pregunta 8.- ¿Considera Usted que la notificación por parte del empleador hacia el trabajador con el desahucio, crea inseguridad laboral?

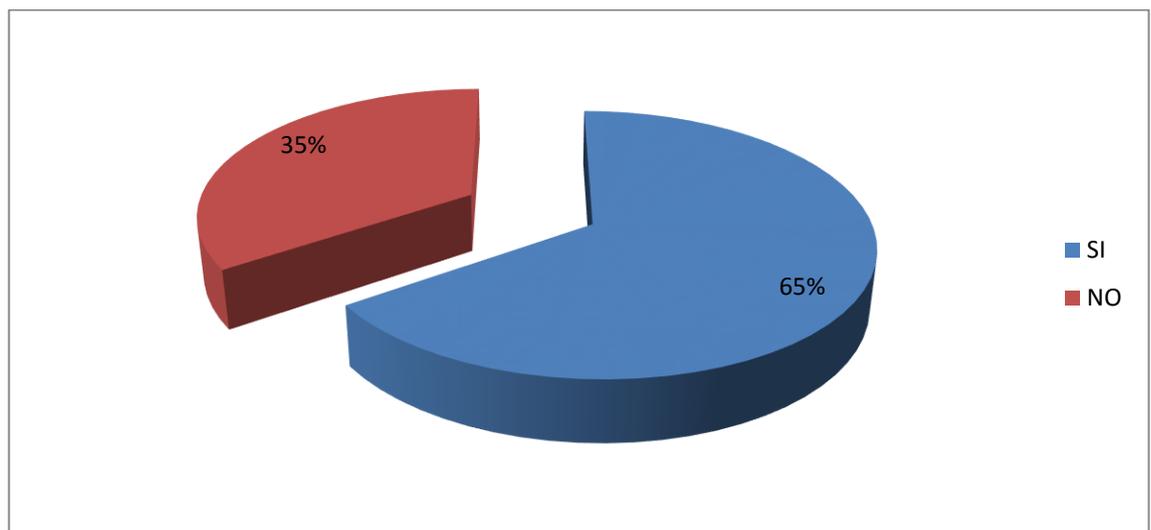
Cuadro: N°-8

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------|-------------|--------------|
| Si | 250 | 65 |
| No | 132 | 35 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-8



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-8, el 65% de los encuestados considera que sí crea inseguridad laboral el empleador al notificar al trabajador con el desahucio, el 35% considera que no, por lo cual es importante para el desarrollo social y engrandecimiento de la empresa no se debe notificar al trabajador con desahucio.

Pregunta 9.- ¿Considera Usted que aplicar el desahucio por parte del empleador crea desempleo en el Ecuador?

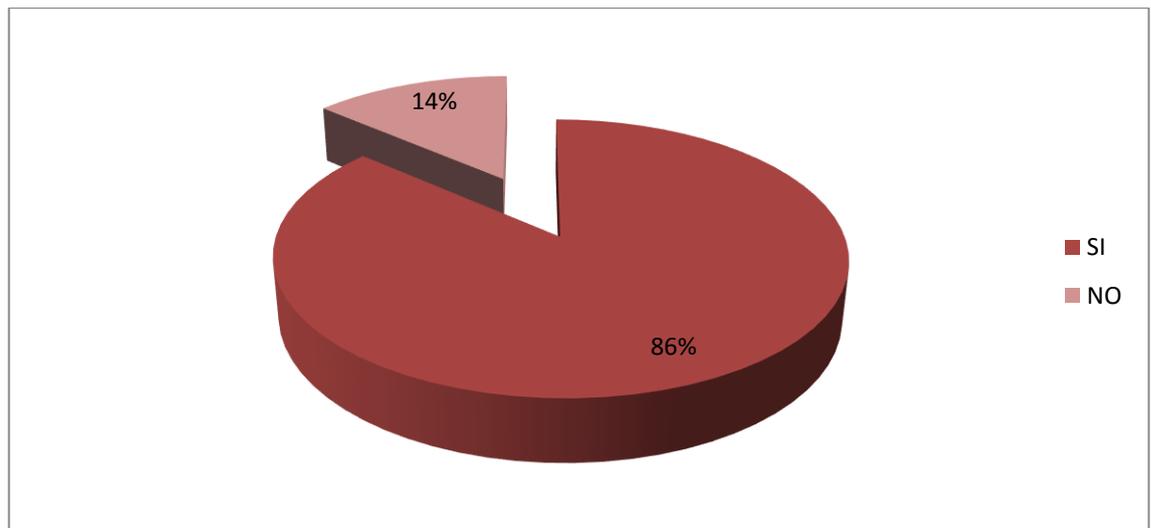
Cuadro: N°-9

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------|-------------|--------------|
| Si | 330 | 86 |
| No | 52 | 14 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-9



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-9, el 86% de los encuestados considera que si crea desempleo el empleador que notifica al trabajador con el desahucio, el 14% considera que no, en el Ecuador es muy difícil encontrar trabajo por el alto índice de desempleo que existe por lo cual para no crear más desempleo el empleador no debe notificar al trabajador con desahucio.

Pregunta 10.- ¿Se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la bonificación por desahucio, para de esta manera asegurar la permanencia del trabajador en la empresa?

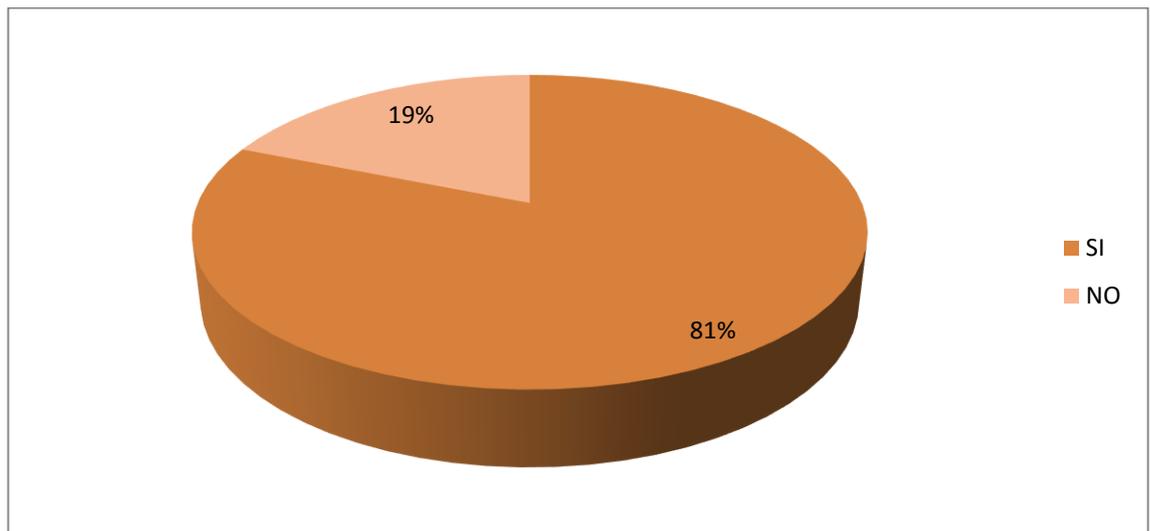
Cuadro: N°-10

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------|-------------|--------------|
| Si | 320 | 81 |
| No | 62 | 19 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-10



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-10, el 81% de los encuestados considera que al considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la liquidación de desahucio, se asegura la permanencia del trabajador en la empresa, el 19% considera que no, considero que la permanencia del trabajador en la empresa es importante para determinar el crecimiento empresarial.

Pregunta 11.- ¿Considera Usted que la figura jurídica del desahucio debe ser derogada?

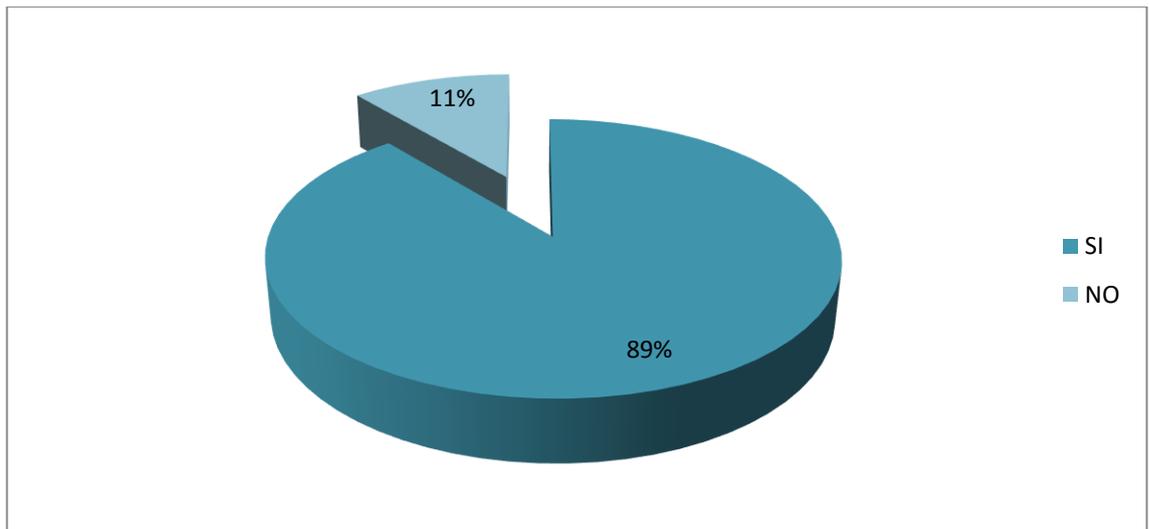
Cuadro: N°-11

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|-------------|-------------|--------------|
| Si | 340 | 89 |
| No | 42 | 11 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-11



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-11, el 89% de los encuestados considera que si debe ser derogada la figura jurídica del desahucio, el 11% considera que no, es una lucha de muchos años de los trabajadores por alcanzar la derogatoria de la figura del desahucio ya que es perjudicial para la estabilidad laboral.

Pregunta 12.- ¿Considera Usted que el desahucio perjudica al trabajador?

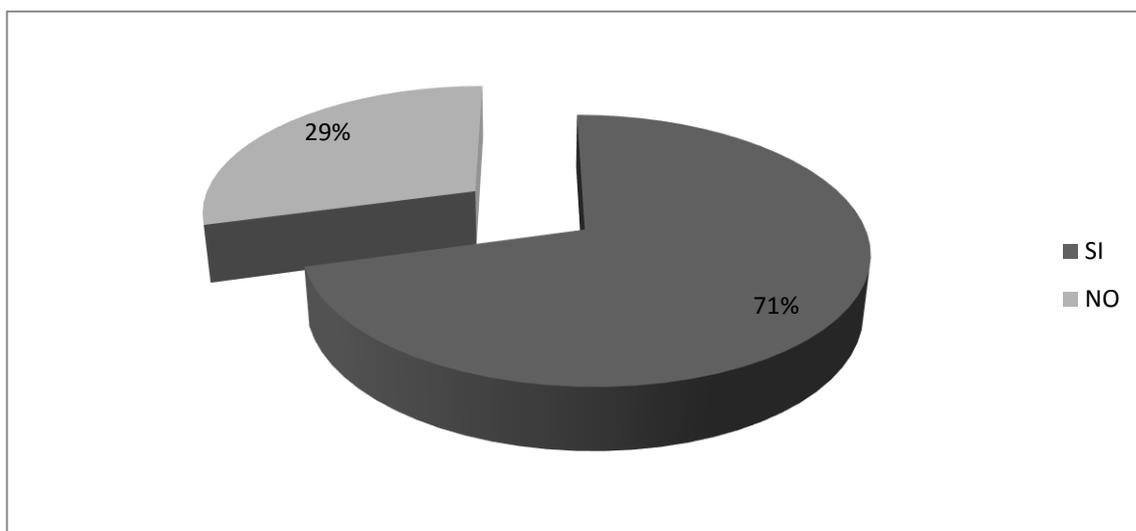
Cuadro: N°-12

| Alternativa | Encuestados | Porcentaje % |
|--------------|-------------|--------------|
| Si | 270 | 71 |
| No | 112 | 29 |
| Total | 382 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a la ciudadanía

Elaborado por: la autora

Figura: N°-12



Análisis e Interpretación:

En el cuadro y figura N-12, el 71% de los encuestados considera que sí es perjudicial para el trabajador la notificación de desahucio, el 29% dice que no, por lo cual el empleador debe adoptar nuevas relaciones obrero patronales a fin de fortalecer las relaciones obrero-patronal.

4.2. Entrevistas: A: Jueza del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que es una violación al derecho del Trabajo la notificación que hace el empleador al trabajador por desahucio.

Si

2.- La notificación por desahucio del empleador hacia el trabajador crea inseguridad laboral.

Si es contratado a tiempo fijo no.

3.- Considera Usted necesario reformar el Código del Trabajo en lo que respecta al incumplimiento del pago de la liquidación por desahucio.

El hecho del no pago oportuno a su liquidación no constituye un acto de despido intempestivo excepto que termine la relación laboral y el contrato de trabajo por parte de la parte patronal sin cumplir lo dispuesto en el Art 169, 172, 184 y 185 del Código del Trabajo.

4.- Considera Usted necesario que se debe reformar el Código del Trabajo en el sentido de considerar despido intempestivo en no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza al trabajador un trabajo digno para que desempeñe una actividad laboral para el desarrollo de la empresa, Romper un principio constitucional de la estabilidad laboral significa violentar derechos establecidos en el mismo Código del Trabajo, en consecuencia, considero que con la

notificación al trabajador, con el desahucio se violenta la estabilidad laboral del trabajador y en este sentido debe haber una reforma al Código del Trabajo, que se deje en libertad al trabajador si se acoge o no al desahucio para terminar el contrato de trabajo.

5.- Considera Usted que la aplicación de la figura jurídica de desahucio genera desempleo en el Ecuador.

Con la notificación del desahucio no solo genera, desempleo sino desconcierto y desequilibrio económico en los estratos sociales y trae como consecuencia destrucción de hogares e incluso desempleo que lo pueden llevar a violentar el respeto al orden constitutivo y consecuentemente a cometer delitos.

Comentario

En las preguntas realizadas a la Jueza de Trabajo podemos deducir que si se vulnera la estabilidad laboral cuando se hace un mal uso de la notificación por desahucio.

4.3. Entrevistas al Juez del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que es una violación al derecho del Trabajo la notificación que hace el empleador al trabajador por desahucio.

Depende ya que el desahucio es legal y lo permite la Ley.

2.- La notificación por desahucio del empleador hacia el trabajador crea inseguridad laboral.

En una parte no da una estabilidad laboral sabe que el contrato dentro del año va terminar ya que cuando es por parte del empleador tienen que ser por contrato a plazo fijo.

3.- Considera Usted necesario reformar el Código del Trabajo en lo que respecta al incumplimiento del pago de la liquidación por desahucio.

4.- Considera Usted necesario que se debe reformar el Código del Trabajo en el sentido de considerar despido intempestivo en no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si debería ya que si el trámite de desahucio se lo realiza por la vía administrativa sería ella la indicada de sancionarles pero en beneficio de trabajador perjudicado.

5.- Considera Usted que la aplicación de la figura jurídica de desahucio genera desempleo en el Ecuador.

Si porque si el trabajador no ha conseguido otro trabajo y no le renovan el contrato estaríamos hablando de un desempleo

Comentario

Se debería reformarse en lo que respecta en el segundo inciso del Art 185 del código del trabajo ya que en si dice “no obsta el derecho a percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador” en si deja un vacío legal.

4.4. Entrevista al Inspector del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que el empleador perjudica al trabajador al desahuciarlo.

No porque ambas partes tienen derechos.

2.- Cree Usted que notificar al trabajador con el desahucio por parte del empleador, es un acto violatorio al Derecho del trabajo.

No porque la Ley lo permite y es una de las formas de dar por terminada las relaciones laborales.

3.- Considera Usted que se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si de manera más equitativa.

4.- Considera Usted que la notificación por desahucio hacia el trabajador violenta la estabilidad laboral del trabajador.

Sí, se debe reformar el Código del Trabajo tratando de buscar equidad en las relaciones entre empleador y trabajador.

5.- Considera que la aplicación del desahucio por parte del empleador genera desempleo.

No porque es circunstancial a las relaciones laborales lo que genera el desempleo en el país.

Comentario.

En la entrevista realizada al Inspector de Trabajo se puede observar la falta de la reforma al Art, 185 del código de trabajo ya que se están vulnerando derechos por lo que se debe implementar una sanción a fin de poder colaborar como ente administrativo.

4.4.1. Entrevista al Inspector del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que el empleador perjudica al trabajador al desahuciarlo.

Tendría que ser dentro del término legal y no existiría violación a ningún derecho.

2.- Cree Usted que notificar al trabajador con el desahucio por parte del empleador, es un acto violatorio al Derecho del trabajo.

No porque eso está establecido en el Art 184 y 185 del Código del Trabajo.

3.- Considera Usted que se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Por eso le dan un término para que presente la liquidación y si ha cumplido con todos los beneficios legales y él está poniendo sus deseos de terminar la relación laboral.

4.- Considera Usted que la notificación por desahucio hacia el trabajador violenta la estabilidad laboral del trabajador.

Si porque no hay seguridad ni estabilidad.

5.- Considera que la aplicación del desahucio por parte del empleador genera desempleo.

Si pero es Legal y la Ley lo permite.

Comentario.

Se deduce que el existir una sanción la parte empleadora cumplirla con la liquidación dentro del plazo establecido ya que la parte trabajadora es la parte más vulnerable de la relación laboral.

4.4.2. Entrevista al Inspector del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que el empleador perjudica al trabajador al desahuciarlo.

No.

2.- Cree Usted que notificar al trabajador con el desahucio por parte del empleador, es un acto violatorio al Derecho del trabajo.

Es legal.

3.- Considera Usted que se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si porque el trabajador está en espera de esa bonificación o liquidación.

4.- Considera Usted que la notificación por desahucio hacia el trabajador violenta la estabilidad laboral del trabajador.

Si.

5.- Considera que la aplicación del desahucio por parte del empleador genera desempleo.

Si.

Comentario

En la entrevista realizada a los inspectores están consciente que se vulneran derechos por motivo de que los empleadores hacen mal uso ya que contratan a trabajadores de años laborando y le hacen firmar contratos a plazo fijos notificándoles con el desahucio y de esta manera dejándole al trabajador en indefensión, violentando lo establecido en nuestra Constitución garantista.

4.4.3. Observación Directa

TEMA: Incumplimiento de la bonificación por desahucio

INICIO: 17/10/2012

El día de hoy Miércoles 17 de Octubre del 2012 a las 14h30

Comparece con la solicitud de Desahucio el Señor Cristian Adolfo Castro Suarez en su calidad de Gerente General de la Compañía INMORIEC C.IA LTDA, quien propone una la solicitud de desahucio al trabajador Tyron Javier Díaz Ocampo, la misma que por reunir los requisitos de Ley establecidos en el Art 184 y 185 del Código del Trabajo se lo admite a trámite el mismo que cumpliendo con cierto requisitos exigidos por las autoridades del trabajo como son, certificado actualizado de no tener mora patronal en el IESS, contrato de trabajo a plazo fijo celebrado en esta Inspectoría el 21 de Noviembre del 2011 y se dará por terminado el 20 de Noviembre del 2012, copia de la cedula y papeleta de votación del peticionario y solicitud dirigida al Inspector de Trabajo con el patrocinio de un Abogado, señalando casillero judicial para ser notificado y un croquis donde se realizara la notificación al trabajador. Una vez recibida la petición, el Inspector de Trabajo, debe calificar la Solicitud y dispone la notificación a la parte contraria el mismo que laborara 30 días y se dará por terminado su contrato de trabajo.

Trascurrido 30 días.-

El 20 de Noviembre del año 2012 comparece las oficinas de la Inspectoría del Trabajo el señor Tyron Javier Díaz Ocampo, a recibir su liquidación ante el Inspector, pero más resulta que el señor Inspector de trabajo le sabe manifestar que mediante un decreto ejecutivo de fecha 3 de Diciembre del 2010 las actas de finiquitos se encarga de realizarlas el empleador mediante acta de finiquito en línea y que aun la parte empleadora no la ha realizado y no se ha hecho efectiva la bonificación, dentro de los 30 días el empleado deberá de liquidar al trabajador con el desahucio, sus remuneraciones pendiente y beneficios de Ley. De no liquidar al trabajador dentro de los 30 días, este hecho inobservado, constituye una inseguridad y malestar, lo que obliga al trabajador a iniciar una demanda laboral por no habersele liquidado.

El plazo de 30 días corre a partir de la liquidación, corresponde solicitar a Inspector que se sienta razón que no ha sido cancelada la liquidación dentro del plazo señalado por la Ley.

Comentario:

Si la parte patronal no cumple con liquidar al trabajador dentro del plazo estipulado por la Ley, se estaría violando derechos del trabajador y consecuentemente lo obligaría a iniciar una demanda laboral que hoy constituye no solo una carga laboral para los juicios antes innumerables demandas laborales que están represados y mientras transcurre el tiempo se siguen vulnerando los derechos del trabajador por las interrupciones de audiencias fallidas.

Por estos hechos no es justo que un trabajador tenga que esperar 30 días, meses, años para que sea liquidado bien por labia extrajudicial o judicial.

Considero que del plazo de 30 días debe reducirse a 10 días a un máximo de 15 días para que el empleador proceda liquidar observando, el tiempo de trabajo y liquidado de acuerdo a su ultima remuneración.

No solo debe haber una reforma en cuanto al plazo si no que debe de implementarse una sanción al empleador que en caso de no ser liquidado dentro del plazo se estipule una multa por cada día de atraso y que valla en beneficio del trabajador.

Egresada: Carolina García Aguirre

4.4.4. ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE LOS DATOS

| No. | Cuestionario | SI | % | NO | % | Total | % |
|-----|--|-----|----|----|----|-------|-----|
| 1 | ¿Considera Usted que el empleador utiliza el desahucio para violar el derecho al trabajo del trabajador? | 315 | 82 | 67 | 18 | 382 | 100 |
| 2 | ¿Considera Usted que el empleador notifica al trabajador con el desahucio con el fin de no conceder al trabajador estabilidad laboral? | 323 | 85 | 59 | 15 | 382 | 100 |
| 3 | ¿Cree Usted que el empleador notifica al trabajador con el desahucio para favorecer a la empresa? | 301 | 79 | 81 | 21 | 382 | 100 |
| 4 | ¿Considera Usted conveniente reformar el segundo inciso del art. 185.-Código del Trabajo en el sentido de que si el empleador no paga oportunamente la bonificación por desahucio ésta notificación debe considerarse como despido intempestivo? | 350 | 92 | 32 | 8 | 382 | 100 |
| 5 | ¿Considera Usted que el cambio de la disposición jurídica del no pago oportuno de la bonificación por desahucio por despido intempestivo debe hacerla el Inspector del Trabajo? | 360 | 94 | 22 | 6 | 382 | 100 |
| 6 | ¿Considera Usted que se perjudica al trabajador con la notificación de desahucio? | 310 | 81 | 72 | 19 | 382 | 100 |
| 7 | ¿Cree Usted que el empleador crea incertidumbre social al desahuciar al trabajador? | 295 | 77 | 87 | 23 | 382 | 100 |

| | | | | | | | |
|-----------|--|-------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| 8 | ¿Considera Usted que la notificación por parte del empleador hacia el trabajador con el desahucio, crea inseguridad laboral? | 250 | 65 | 132 | 35 | 382 | 100 |
| 9 | ¿Considera Usted que aplicar el desahucio por parte del empleador crea desempleo en el Ecuador? | 330 | 86 | 52 | 14 | 382 | 100 |
| 10 | ¿Considera Usted que la figura jurídica del desahucio debe ser derogada? | 320 | 81 | 62 | 19 | 382 | 100 |
| 11 | ¿Considera Usted que la figura jurídica del desahucio debe ser derogada? | 340 | 89 | 42 | 11 | 382 | 100 |
| 12 | ¿Considera Usted que el desahucio perjudica al trabajador? | 270 | 71 | 112 | 29 | 382 | 100 |
| | TOTAL | 3764 | 82% | 820 | 18% | 4584 | 100% |

4.4.5. Elaboración del reporte de la Investigación

El Tema de la presente investigación jurídica se realizó con el siguiente procedimiento metodológico:

Selección del tema

La selección del tema se realizó en base a un estudio analítico, doctrinario y jurídico del artículo 185 segundo inciso del Código del Trabajo el cual de conformidad al trabajo de investigación realizado vulnera el derecho del trabajador al ser notificado sin razón alguna con el desahucio y, no pagarse de conformidad a lo determinado en el Código del Trabajo la bonificación prevista oportunamente es por esto que se

debe conceder amplias facultades al Inspector del Trabajo para que en caso de que el empleador no cumpla con el plazo establecido en el Código del Trabajo respecto del plazo fijado para el pago de la bonificación por desahucio, éste cambie la figura jurídica de desahucio por despido intempestivo.

Formulación de objetivos e hipótesis

El efecto lesivo para el trabajador con la aplicación del desahucio y el no pago de la bonificación prevista, ha causado por años una férrea lucha de los trabajadores por alcanzar su derogatoria, ya que es atentatorio a los derechos constitucionales al no alcanzar aspectos fundamentales de estabilidad, esta problemática me sirvió de base para enunciar los objetivos y la hipótesis planteada, y por ende llevar a cabo la investigación jurídica con el tema trazado.

Elaboración del marco teórico

Las variables del tema, hizo posible la selección de los contenidos que se desarrollaron en antecedentes de la investigación, fundamentación, doctrina, jurisprudencia, legislación y derecho comparado. Recurriendo a diferentes fuentes secundarias, como: libros, revistas, artículos periodísticos, leyes, entre otros.

4.5. Comprobación de la Hipótesis

La investigación en el trabajo de campo realizada mediante encuestas

efectuado a los ciudadanos y ciudadanas del Cantón Quevedo y, las entrevistas realizadas a la Señora Jueza del Trabajo e Inspectores del Trabajo del Cantón Quevedo, se procedió a consultar y entrevistar, me permitió tener una base de datos, de cuyo análisis e interpretación se llegó a comprobar que la hipótesis planteada: “La reforma del segundo inciso del artículo 185 del Código del Trabajo normara el pago de la bonificación por desahucio y establecerá la responsabilidad jurídica del empleador”, es positiva y por tanto se acepta, puesto que el 82% de los ciudadanos y ciudadanas consultados respondieron que es necesario reformar el artículo 185 del Código del Trabajo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- ❖ El empleador utiliza el desahucio indiscriminadamente y de esta manera vulnera el derecho al trabajo.
- ❖ El desahucio interrumpe la estabilidad laboral.
- ❖ La empresa se favorece cuando el empleador notifica al trabajador con el desahucio.
- ❖ No se paga oportunamente la bonificación por desahucio prevista en la ley violando los derechos del trabajador.
- ❖ Hay perjuicio al trabajador por efecto de la notificación por desahucio.
- ❖ Que con la aplicación de desahucio de parte del empleador hacia el trabajador, se crea inseguridad laboral.
- ❖ El desahucio permite el aumento del subempleo y pobreza.
- ❖ El desahucio interrumpe la actividad laboral siendo el medio de sustento del trabajador que se afectado.

5.2. Recomendaciones

- ❖ Se debe respetar el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.
- ❖ Revisar la reforma al Código del Trabajo permitirá el cambio de la figura jurídica del desahucio por despido intempestivo en caso que la bonificación prevista en el citado artículo no se pague oportunamente.
- ❖ Es importante que se fomente las relaciones laborales como medio adecuado para lograr la estabilidad laboral.
- ❖ El Inspector del Trabajo debe facultárselo para cambiar la figura jurídica de desahucio por el de despido intempestivo en caso que el empleador no pague oportunamente la bonificación prevista en el Código del Trabajo.
- ❖ Que se debe reformar el Código del Trabajo en este tema para que haya equidad en las relaciones laborales.
- ❖ Se debería crear fuentes de empleo y dar estabilidad laboral.
- ❖ Debería existir un salario hasta que el trabajador se estabilice o consiga un nuevo trabajo y pueda cubrir su sustento diario.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Título I

Propuesta de reforma del art. 185 segundo inciso del Código del Trabajo

6.2. Antecedentes

El más grande anhelo de los trabajadores es la estabilidad laboral ya que en ella se conjugan aspectos necesarios para la tranquilidad de la familia y engrandecimiento laboral del trabajador y la empresa, se consideran trabajadores estables o permanentes a todos aquellos que laboran en la empresa, desde el inicio mismo de la relación laboral, salvo los exceptuados en el Art. 14 del Código del Trabajo.

Consecuentemente, tales trabajadores se transforman virtualmente en dueños de sus puestos de trabajo; sin que puedan ser desahuciados, a menos que sus contratos sean a tiempo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años, no renovables.

En tal caso, sea que el desahucio lo solicite el empleador o el trabajador, habrá que pagarle a este una bonificación equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de servicio. Antes sólo se pagaba la bonificación cuando el empleador solicitaba el desahucio, por el daño que eventualmente le ocasionaba al trabajador al dejarlo sin ocupación, por la decisión unilateral de aquél.

Como el empleador ya no puede desahuciar a sus trabajadores, salvo en los contratos a tiempo fijo, cuando desee prescindir de ellos sólo le queda la alternativa de despedirlos intempestivamente o de liquidar sus negocios. En el primer supuesto, las indemnizaciones han sido incrementadas hasta veinticinco mensualidades, cuando antes el máximo eran doce, con derecho a la bonificación por desahucio.

Además, si el trabajador hubiere cumplido veinte años, tendrá también derecho a percibir jubilación patronal parcial, a la que antes sólo tenía derecho cuando cumplía 25 años.

Si se opta por la alternativa de liquidar los negocios el empleador deberá pagar iguales indemnizaciones. Lo dicho, sin perjuicio de que tales indemnizaciones sean mejoradas de mutuo acuerdo. Sin embargo, se establece la prohibición de hacerlo por resolución de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

El principio de la estabilidad se ha alterado en la puntualización que se hace de las excepciones a la misma, a través de los contratos eventuales, ocasionales o de temporada, por los que se permite contratar trabajadores hasta por seis meses; y, la terminación de tales contratos opera sin necesidad de desahucio, ni otra formalidad, bastando que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicio objeto del contrato, que así se lo haya estipulado por escrito y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo. Todo lo cual también existía anteriormente, pero con aristas no muy bien definidas.

Consecuentemente, los trabajadores han obtenido virtualmente la abolición del desahucio para los contratos a tiempo indefinido, reforzando su estabilidad; el mejoramiento de las indemnizaciones y bonificaciones para los casos de desahucio, despido intempestivo y liquidación de negocios y el reconocimiento a una pensión parcial por jubilación anticipada. Por su parte, los empleadores podrán contratar trabajadores sin derecho a la estabilidad, en casos excepcionales, como incrementos de trabajo motivados por una mayor demanda de producción o servicios, siempre que no excedan de seis meses.

No existe, pues, la libertad para despedir a un trabajador estable sin pago de indemnización; ni siquiera se ha abierto la posibilidad de la liquidación parcial de los trabajadores de una empresa, en casos especiales como los de recesión, como recientemente lo acaba de introducir la hermana República del Perú.

Por otro lado, la virtual eliminación del desahucio para los contratos indefinidos ya se había dado en la práctica con la expedición de los sucesivos decretos anuales de fijación del salario mínimo vital e incrementos generales de remuneraciones; en los cuales también se había instaurado el pago de indemnizaciones por la liquidación de empresas, al considerarlas terminaciones unilaterales del contrato de trabajo.

El sistema indemnizatorio establecido en las reformas, en función de la antigüedad del trabajador, es cuantitativamente más ventajoso que el existente antes de la reforma; pero sin considerar las indemnizaciones previstas por ley para impedir despidos supuestamente provocados por las leyes de incremento de remuneraciones; es decir, las llamadas

estabilidades extraordinarias; que por otra parte no pueden impedirse por no existir previsión legal alguna que las prohíba para lo posterior.

6.3. Justificación

La aplicación del desahucio de la forma como se lo ha aplicado desde su puesta en vigencia ha motivado en los trabajadores una serie de inconformidades las cuales han sido enfocadas como violatorias al derecho del trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, es por esta razón que se hace imprescindible la derogatoria de esta norma que por años ha sido uno de los objetivos principales de los trabajadores.

El efecto jurídico de quitar al trabajador su puesto de trabajo genera un descontento laboral y social, ya que la misma crea inseguridad, desempleo y falta de confianza en el campo laboral; genera descontento social ya que el trabajador “despedido” genera desempleo en el País y desesperanza para el entorno familiar.

Es importante crear un marco jurídico adecuado que permita al trabajador generar confianza y progreso a la empresa y, a la vez engrandecimiento familiar, para lo cual se debe reformar el artículo 185 segundo inciso del Código del Trabajo.

Esta reforma traerá confianza a los trabajadores ya que la ansiada estabilidad laboral se verá reflejada en los avances y progreso de la empresa y trabajadores.

6.4. Síntesis del Diagnóstico

La aplicabilidad del artículo 185 segundo inciso del Código del Trabajo genera desconfianza y desempleo en los trabajadores, ante la falta de fuentes de trabajo y el alto índice de desempleo es una situación que requiere de la mencionada reforma, pues no de otra manera se puede garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores.

6.5. Objetivos

6.5.1. General

Desarrollar una propuesta de reforma al art. 185, segundo inciso del Código del Trabajo.

6.5.2. Específicos

- 1.- Realizar un diagnóstico de la aplicación del desahucio para determinar su inaplicabilidad.
- 2.- Socializar con los diferentes actores sociales en especial los trabajadores para evitar que se vulnere la estabilidad laboral de los trabajadores.
- 3.- Fundamentar la propuesta de reforma al art.185 segundo inciso a la Asamblea Nacional para su tratamiento.

6.6. Descripción de la Propuesta

La propuesta de reforma del artículo 185 segundo inciso del Código del Trabajo, tiene como guía el plan de tesis proporcionado por la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Derecho.

Aborda los antecedentes, donde se orienta la lucha de los trabajadores por alcanzar la derogatoria de ésta norma que es perjudicial para alcanzar la estabilidad laboral.

Se realizó la justificación del porqué la propuesta de reforma al Art. 185 último inciso del Código del Trabajo con lo cual aspiro a que esta norma perjudicial a los intereses de los trabajadores, sea cambiada por el de despido intempestivo en caso de que el empleador no cumpla con el plazo previsto en el Código del Trabajo para el pago de la bonificación.

En la síntesis del diagnóstico, considero que es importante reformar el Código del Trabajo en el Artículo 185 segundo inciso para de esta manera no violentar el derecho al trabajo.

Se formularon los objetivos: general y específico, a efecto de direccionar la propuesta en apego a los derechos laborales de los trabajadores, con el fin de que ninguna norma contradiga y violente principios constitucionales.

El desarrollo de la propuesta, se inicia con la exposición de motivos, que redundan en la necesidad de dicha reforma. A continuación la que hacen referencia al derecho al trabajo como aspecto fundamental de

desarrollo del País y engrandecimiento empresarial y fortalecimiento familiar.

Es importante la propuesta ya que los beneficiarios son directamente los trabajadores y empleadores, cuyo impacto social traerá confianza en el sector productivo del País.

6.6.1. Desarrollo

ASAMBLEA NACIONAL EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Que, es deber del Estado formular políticas que conlleven a determinar la estabilidad de los trabajadores, por cuanto constituyen la fuerza laboral del país que genera riqueza.

Que, corresponde a toda autoridad Administrativa o Judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.

Que la reforma no contravenga a los preceptos constitucionales de garantía del trabajador.

Que este derecho natural de la ocupación conlleve a beneficios en pro de la persona y sus máximas aspiraciones.

Que es un deber de la sociedad para con cada uno de sus miembros favorecer a la creación, fortalecimiento y permanencia de la estructuras

justa que miren a la persona como el fin de la producción y no como una herramienta de los intereses del capital.

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el artículo 76 numeral 7 prescribe: “El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.

c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra”,

Que, el artículo 424 establece que la “Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”.

Que, el artículo 283 de la constitución establece que el sistema económico es social y solidario; reconocer al ser humano como sujeto y fin propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado, y mercado en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo

garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrara por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria y las demás que la constitución determine. La economía popular y solidaria se regulara de acuerdo con la Ley e incluirá a los sectores cooperativista, asociativos y comunitarios.

Que, el artículo 284 de la Constitución establece que la política económica tendrá los siguientes objetivos:

1. Asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional.
2. Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémica, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementaria en la integración regional.
3. Asegurar la soberanía alimentaria y energética.
4. Promocionar la incorporación de valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y a las culturas.
5. Lograr un desarrollo equilibrado del territorio nacional, la integración entre regiones, en el campo entre el campo y la ciudad, en lo económico, social y cultural.
6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.
7. Mantener la estabilidad económica entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenible en el tiempo.

8. Propiciar el intercambio justo y complementario de bienes y servicios en mercados transparentes y eficientes.
9. Impulsar un consumo social y ambientalmente responsable.

Que, el artículo 33 de la Constitución establece el derecho al trabajo, El trabajador es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el artículo 34 de la Constitución establece 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 garantiza y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerados 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.

Que, el artículo 120, núm. 6 de la Constitución de la República establece que la Asamblea Nacional tiene como atribución: “Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”.

Que, En uso de sus atribuciones constitucionales contenida en el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador expide la siguiente.

REFORMA

Al art.185 segundo inciso del Código del Trabajo.

El Art. 185.- Bonificaciones por desahucio, dice:

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.

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

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

Debe decir:

Art. 1.- Agréguese al artículo 185 segundo inciso del Código del Trabajo después del punto y aparte lo siguiente:

“En caso de que el empleador no consignare el valor correspondiente de la bonificación por desahucio dentro de los treinta días, el Inspector del Trabajo procederá de inmediato a cambiar la figura jurídica de desahucio notificado, por despido intempestivo, el cual procederá a liquidar y ordenará al empleador la consignación del pago con un recargo del 15%”.

Artículo 185 reformado:

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

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

consignare el valor correspondiente de la bonificación por desahucio dentro de los treinta días, el Inspector del Trabajo procederá de inmediato a cambiar el acto jurídico de desahucio del trabajador notificado, por el acto jurídico de despido intempestivo, el cual procederá a liquidar y ordenará al empleador la consignación del pago con un recargo del 15%”.

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

6.7. Beneficiarios

Señalo como beneficiarios directos de la reforma al art. 185 segundo inciso del Código del Trabajo a los trabajadores en general, a quien dependen de dichas fuerza laboral a sus familiares y por ende a las sociedad en general.

6.8. Impacto Social

Por abordar un tema que tiene repercusión en el desarrollo social, la presente reforma al Art. 185 del Código de Trabajo, aspira a garantizar el respeto a los derechos, constitucionales de los trabajadores, razón por lo cual tiene un nivel de impacto alto, pues soluciona un problema que inciden en su derecho al buen vivir.

BIBLIOGRAFIA

BARBAGELATA, Héctor Hugo, 1960, citado por Ruprecht, Alfredo J., “Contrato de Trabajo”, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires.

BORJA, y Borja Ramiro, “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Editorial, Macroescala, Quito Ecuador, cuarta edición 2007.

BOHÓRQUEZ, B. René, “Código del Trabajo República del Ecuador”, Quito Ecuador. 1983.

BUSTAMANTE, Fuentes Colón Silvino, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito 2009.

CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de derecho usual” 1983.

CARNEGIE, Andrew, (en inglés), James Watt, El grupo minerva, reimpresión de 2001 1913.

COUTURE, J. Eduardo, “Fundamentos de derecho procesal civil” 1958.

DEI, Daniel, Menna Norma, Parsajuk Daniel y Sanz Sebastián, “Recursos Humanos en las Organizaciones”, editorial docencia 1995.

DURAN, Miguel Udaondo, “Gestión de calidad”, editorial Díaz de Santos 1992.

E. P. THOMPSON, “La formación de la clase obrera inglesa”, Madrid, Crítica, 1995

GONZÁLEZ F., Hugo, “Otros conceptos de la economía”, www.tutorialaboral.com.ar 2012.

GONZÁLEZ, Hugo f., “El cambio y la conducción de recursos humanos”, editorial salido 1997.

GUZMÁN, Alfonso, “Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”, Ediciones UCV 4ta. Edición revisada, Caracas 1983.

GUZMÁN, Lara Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”, Primera parte, A-H, Serie de estudios jurídicos, Tercera edición, Vol. 2 Corporación Editora Nacional, Quito 1986.

HERNÁNDEZ, Rueda, Lupo, “Código de Trabajo anotado”, Ediciones Universitarias 2001.

HERNÁNDEZ, Rueda, Lupo, “Código de Trabajo anotado” 2006.

HERNÁNDEZ, Quezada, Porfirio, “Nociones del Derecho del Trabajo” 2010.

YCAZA, Patricio, “Aportes para la historia del movimiento Obrero Ecuatoriano”, Ediciones INEFOS Instituto de Formación Social, Quito 1986.

SMITH, Juan Carlos, Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII. Driskill S.A. Buenos Aires 1982.

MARLOW, Joyce, “La Masacre de Peterloo”, Rapp&Whitin, ISBN 0-85391-122-3 La Masacre de Peterloo o Batalla de Peterloo 1969.

MOZART, Víctor Russomano, “La Estabilidad del Trabajador en la Empresa”, Universidad nacional de México1981.

PALACIO, Lino Enrique. Manual de derecho procesal civil. Tomo II. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires 1986.

POZO, Montesdeoca Carlos, La Corte Suprema en el Ordenamiento Jurídico de la República. Publicación propia 1983.

POOLE, Robert, 2006, “By the Law or the Sword”, Peterloo Revisited, Historia9, doi,10.1111/2006.

SÁNCHEZ, Zuraty Manuel, 2001, Diccionario Básico de Derecho. Tomo II. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito 2001.

SALAZAR, Chávez Mario, “El Despido Intempestivo”, Quito. Editor BPR Publishers 2007.

STORNAIOLO, Ugo, “Ecuador Anatomía de in País en transición”, 2da. Edición corregida y ampliada, Ediciones Abya Yala, Quito Ecuador 1999.

TRUEBA, Urbina Alberto, “El Nuevo Derecho Social Mexicano”, Editorial Porrúa, México, D.F. Constitución Mexicana 1980.

VÁSQUEZ, Vialard, Antonio, “El trabajo humano”, editorial universitaria de Buenos Aires 1970.

VERELES, Cabrera Juan, “Derechos Fundamentales y el Código del Trabajo Ecuatoriano primera parte”, Quito, Ediciones Universitarias.

VILLACÍS, Gómez.- Hugo Quintana Coello 2007.

ZAMBRANO, Miguel Ángel, “Breve Historia del Código del Trabajo Ecuatoriano”, Quito Ecuador, apuntes y cuadernos.

Instrumentos Jurídicos Nacionales

Constitución, de la República del Ecuador, 2008.

Constitución de la República del Ecuador, 1929.

Constitución de la República del Ecuador, 1967.

Código de Procedimiento Civil, codificación 2008, Corporación de

Estudios y Publicaciones. Código del Trabajo, codificación, Corporación de Estudios y Publicaciones 2005.

Ley de Casación publicada en suplemento del Registro Oficial No. 299 de 24 de marzo de 2004.

Gaceta Judicial N 14 Serie XVI 2006.

Registro Oficial N° 255 agosto 3 de 1936.

VII.- Responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 36 del Código del Trabajo.- Gaceta Judicial N° 12 Serie XVI.

Primera Sala de lo Laboral y Social, 2001, 3 de marzo, Jaime Velasco Dávila.- Miguel.

Gaceta, Judicial N 14 Serie XVI

Resolución N° 92-95 del 15 de noviembre de 1995 publicada en el Registro Oficial N° 874-S de 31 de enero de 1996.

Segunda Sala de lo Laboral y Social-Proceso: 469-2000; Sentencia: 1- de marzo 2001; Registro Oficial N- 359: 2 de julio 2001; Repertorio de Jurisprudencia T. LI, 2001.

Resolución Corte Suprema de Justicia 19 de Julio de 1989 Registro Oficial N- 245 del 2 de agosto.

Decreto Supremo 2490, Registro Oficial N° 365 de 2 de noviembre de 1964.

Instrumentos Jurídicos Internacionales

Tratado de Versalles, 1919, “Resoluciones sobre el trabajo”, jornada de 8 horas.

Convenio N-158, 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo.

Jurisprudencia Internacional

Ley de Contrato de Trabajo artículo 236, República de Argentina, Ley N° 20744 del 20 de septiembre de 1974.

Código del trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92, Art. 75.

Código del trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92, Obligaciones del empleador y trabajador.



ANEXOS I

CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA

Encuesta aplicadas a la Ciudadanía del Cantón Quevedo

Se realiza una investigación con el fin de conocer si se reconoce una bonificación justa a los trabajadores que solicitan el desahucio, razón por lo cual le solicito contestar el siguiente comentario

1.- ¿Considera Usted que el empleador utiliza el desahucio para violar el derecho al trabajo del trabajador?

Si ()

No ()

2.- ¿Considera Usted que el empleador notifica al trabajador con el desahucio con el fin de no conceder al trabajador estabilidad laboral?

Si ()

No ()

3.- ¿Cree Usted que el empleador notifica al trabajador con el desahucio para favorecer a la empresa?

Si ()

No ()

4.- ¿Considera Usted conveniente reformar el segundo inciso del art. 185.-Código del Trabajo en el sentido de que si el empleador no paga oportunamente la bonificación por desahucio ésta notificación debe considerarse como despido intempestivo?

Si ()

No ()

5.- ¿Considera Usted que el cambio de la disposición jurídica del no pago oportuno de la bonificación por desahucio por despido intempestivo debe hacerla el Inspector del Trabajo?

Si ()

No ()

6.- ¿Considera Usted que se perjudica al trabajador con la notificación de desahucio?

Si ()

No ()

7.- ¿Cree Usted que el empleador crea incertidumbre social al desahuciar al trabajador?

Si ()

No ()

8.- ¿Considera Usted que la notificación por parte del empleador hacia el trabajador con el desahucio, crea inseguridad laboral?

Si ()

No ()

9.- ¿Considera Usted que aplicar el desahucio por parte del empleador crea desempleo en el Ecuador?

Si ()

No ()

10.- ¿Se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la bonificación por desahucio, para de esta manera asegurar la permanencia del trabajador en la empresa?

Si ()

No ()

11.- ¿Considera Usted que la figura jurídica del desahucio debe ser derogada?

Si ()

No ()

12.- ¿Considera Usted que el desahucio perjudica al trabajador?

Si ()

No ()



ANEXO II

GUIA DE ENTREVISTAS

Se realiza una investigación con el fin de conocer si se reconoce una bonificación justa a los trabajadores que solicitan el desahucio, razón por lo cual le solicito contestar el siguiente comentario

4.6. Entrevistas: A: Jueza del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que es una violación al derecho del Trabajo la notificación que hace el empleador al trabajador por desahucio.

Si ()

No ()

2.- La notificación por desahucio del empleador hacia el trabajador crea inseguridad laboral.

Si ()

No ()

3.- Considera Usted necesario reformar el Código del Trabajo en lo que respecta al incumplimiento del pago de la liquidación por desahucio.

Si ()

No ()

4.- Considera Usted necesario que se debe reformar el Código del Trabajo en el sentido de considerar despido intempestivo en no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si ()

No ()

5.- Considera Usted que la aplicación de la figura jurídica de desahucio genera desempleo en el Ecuador.

Si ()

No ()

4.7. Entrevistas: Al Juez del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que es una violación al derecho del Trabajo la notificación que hace el empleador al trabajador por desahucio.

Si ()

No ()

2.- La notificación por desahucio del empleador hacia el trabajador crea inseguridad laboral.

Si ()

No ()

3.- Considera Usted necesario reformar el Código del Trabajo en lo que respecta al incumplimiento del pago de la liquidación por desahucio.

Si ()

No ()

4.- Considera Usted necesario que se debe reformar el Código del Trabajo en el sentido de considerar despido intempestivo en no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si ()

No ()

5.- Considera Usted que la aplicación de la figura jurídica de desahucio genera desempleo en el Ecuador.

Si ()

No ()

4.8. Entrevista: A: Inspector del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que el empleador perjudica al trabajador al desahuciarlo.

Si ()

No ()

2.- Cree Usted que notificar al trabajador con el desahucio por parte del empleador, es un acto violatorio al Derecho del trabajo.

Si ()

No ()

3.- Considera Usted que se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si ()

No ()

4.- Considera Usted que la notificación por desahucio hacia el trabajador violenta la estabilidad laboral del trabajador.

Si ()

No ()

5.- Considera que la aplicación del desahucio por parte del empleador genera desempleo.

4.8.1. Entrevista: A: Inspector del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que el empleador perjudica al trabajador al desahuciarlo.

Si ()

No ()

2.- Cree Usted que notificar al trabajador con el desahucio por parte del empleador, es un acto violatorio al Derecho del trabajo.

Si ()

No ()

3.- Considera Usted que se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si ()

No ()

4.- Considera Usted que la notificación por desahucio hacia el trabajador violenta la estabilidad laboral del trabajador.

Si ()

No ()

5.- Considera que la aplicación del desahucio por parte del empleador genera desempleo.

Si ()

No ()

4.8.2. Entrevista: A: Inspector del Trabajo del Cantón Quevedo

1.- Considera Usted que el empleador perjudica al trabajador al desahuciarlo.

Si ()

No ()

2.- Cree Usted que notificar al trabajador con el desahucio por parte del empleador, es un acto violatorio al Derecho del trabajo.

Si ()

No ()

3.- Considera Usted que se debe considerar despido intempestivo el no pago oportuno de la liquidación por desahucio.

Si ()

No ()

4.- Considera Usted que la notificación por desahucio hacia el trabajador violenta la estabilidad laboral del trabajador.

Si ()

No ()

5.- Considera que la aplicación del desahucio por parte del empleador genera desempleo.

Si ()

No ()

ANEXO III



Instante en que se realizo la entrevista

Sra. Abg. Sara Solís Solórzano



Entrevista al Sr. Abg. Marcos Litardo