

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

POSTGRADO ESPECIALIDAD EN DERECHO EMPRESARIAL

**LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN
EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO VIGENTE**

AUTOR:

Esteban Patricio Santacruz Arcos

DIRECTOR: Dr. Patricio Baca Mancheno

Loja, 2008

DECLARACIÒN DE AUTORÌA

“Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad del autor”

Esteban Patricio Santacruz Arcos

.....

CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS

“Yo, Esteban Patricio Santacruz Arcos, declaro conocer y aceptar la disposición del artículo 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Esteban Patricio Santacruz Arcos

.....

Dr. Patricio Baca Mancheno

DOCENTE – DIRECTOR DE LA TESINA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, realizado por el estudiante señor: Esteban Patricio Santacruz Arcos, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja por lo que autorizo su presentación.

Loja, lunes 15 de diciembre de 2008.

Dr. Patricio Baca Mancheno

Dedicatoria y Agradecimientos

A mi familia, por el apoyo y comprensión que siempre me ha brindado.

ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESINA

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO VIGENTE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1 LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR

1.2 TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO 2

CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1 CUMPLIMIENTO DEL PLAZO

2.2 CONCLUSIÓN DE LA OBRA, SERVICIO O PERÍODO DE LABOR

2.3 MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

2.4 CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

2.5 CAUSAS ATRIBUIBLES A LA VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES

CAPÍTULO 3

MECANISMOS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1 EL DESAHUCIO

3.2 EL VISTO BUENO

3.3 EL DESPIDO INTEMPESTIVO

3.4 EL ABANDONO INTEMPESTIVO

3.5 EL FINIQUITO

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

Abstracto de la Tesina

La tarea investigativa efectuada en la tesina comprende, esencialmente, el estudio de dos subtemas: el primero de ellos es el referente a la identificación de las causas de terminación del contrato individual de trabajo, según el Código del Trabajo vigente; y el segundo, es el relativo a los mecanismos que ha previsto el mismo cuerpo normativo, para que operen dichas causas.

Sin embargo, antes de examinar estos tópicos, se ha creído necesario esclarecer ciertas cuestiones que permitan comprender de mejor manera el desarrollo de la investigación.

Por ello, en un primer capítulo se pretenderá lograr un acercamiento teórico al concepto de estabilidad del trabajador, y precisar la diferencia, tanto doctrinaria como positiva, entre la terminación y la suspensión del contrato individual de trabajo.

En el segundo capítulo se analizarán, a través de la doctrina laboral, las causas de terminación del contrato individual de trabajo previstas en el Código del Trabajo.

En el tercer capítulo se estudiarán los mecanismos que, la legislación laboral ha establecido para que proceda la terminación del contrato de trabajo, sobre la base de la doctrina jurídica y el ordenamiento jurídico vigente.

Introducción

El estudio de la fenomenología referente a las relaciones laborales, siempre ha sido preocupación no solo de los juristas, sino también de los científicos sociales, por cuanto el derecho al trabajo, inherente al ser humano, envuelve una serie de aspectos que acaecen dentro y fuera de la órbita de lo normativo.

La relación de trabajo tiene su génesis en el contrato individual de trabajo, institución que al cobrar vida jurídica da lugar al surgimiento de derechos y obligaciones, principalmente, entre el trabajador y el empleador.

El contrato individual de trabajo, cobijado en ciertas legislaciones por una estabilidad absoluta, y en otras, por una relativa, puede llegar a extinguirse, con lo que, el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el empleador, desaparece.

En vista de la complejidad que entraña la relación obrero patronal, la terminación del contrato individual de trabajo merece un especial estudio y tratamiento, por lo que, se ha creído necesario realizar, por medio de la presente tesina, un análisis jurídico relativo a esta problemática, a través del examen de la legislación laboral vigente y de la doctrina jurídica pertinente.

CAPÍTULO 1

TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo así como tiene una génesis, un inicio, un comienzo, también puede tener un fin. Las obligaciones contraídas por medio de él por el empleador y el trabajador pueden llegar a extinguirse. Tomando las palabras de Alfredo Montoya Melgar, “la relación jurídica de trabajo se encuentra, como cualquier otra, sometida a un curso vital: se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue”¹.

Al referirse a esta institución del Derecho Laboral, Guillermo González Charry, expresa lo siguiente:

“...la terminación del contrato de trabajo, es el fenómeno jurídico en virtud del cual y por hechos provenientes o no de la voluntad de los contratantes, cesan estos definitivamente en el cumplimiento de sus obligaciones principales. Es decir que, de una parte, queda relevado el trabajador de prestar su servicio, y de otra, el patrono queda también relevado de pagarle una remuneración”².

Según el doctor Julio César Trujillo, “la terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores y

¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, Vigésima Cuarta Edición, Editorial Tecnos, 2003, Madrid, España, pág. 449.

² GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Temis, 1974, Bogotá, Colombia, pág. 443.

extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo; pero, nada hay en ello de contrario a la estabilidad en el empleo cuando es el efecto de una causa justa”³.

Cabanellas, quien denomina a este asunto extinción del contrato de trabajo, explica que “las más variadas formas de ponerle fin o término a las relaciones jurídicas, por voluntad de las partes o interesados, forzosamente o de modo fortuito, han recibido en la doctrina el nombre técnico de *extinción*, que se refiere genéricamente a las acciones, los derechos y las obligaciones, así como a inúmeras instituciones, por cuanto implica todo género de cese, cesación, término, conclusión, final o desaparición de personas, cosas o situaciones y, a veces, de sus efectos y consecuencias también”⁴.

El problema de la terminación del contrato individual de trabajo es uno de los más complejos dentro del Derecho Laboral, y ha recibido tratamientos diversos durante el devenir histórico de la humanidad. Así por ejemplo, Cabanellas, citando una disposición del Derecho medieval español, manifiesta que “el Fuero Real [...] preceptuaba: << Si algún hombre cogiese –contratase- a otro a soldada, a plazo, y le echara de su casa antes del plazo sin su culpa, déle toda su soldada del año; y si el mancebo dejare al señor antes del plazo sin su culpa, pierda la soldada, y péchele otro tanto>>”⁵.

En el Derecho positivo ecuatoriano vigente, el contrato individual de trabajo puede terminar cuando acontecen ciertas causas y éstas se efectivizan a través de determinados procedimientos. Sin embargo, puesto que el sistema laboral no contempla como regla general la estabilidad absoluta de las relaciones laborales, éstas también pueden concluir a través de vías o mecanismos de hecho, en cuyo caso, la parte afectada adquiere el derecho a ser resarcida por medio de una indemnización pecuniaria.

³ TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1986, Quito, Ecuador, Tomo I, pág. 229.

⁴ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba Editores Libreros, 1968, Buenos Aires, Argentina, pág. 697.

⁵ *Ibidem*, págs. 699, 700.

1.1 LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR

Para Cabanellas, “la estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario”⁶.

Entre los sistemas legales que protegen la estabilidad se pueden encontrar los siguientes:

1) Estabilidad propia o absoluta, por la cual si no hay justa causa el despido, éste es considerado un acto nulo por lo que subsisten las obligaciones del empleador incluida la del pago del salario y se ordena la reincorporación al empleo; el incumplimiento del reintegro del trabajador genera consecuencias según el modelo legislativo: i) El empleador es compelido a reintegrarle a su puesto al trabajador y pueden aplicarse sanciones conminatorias; ii) Si el empleador no procede al reintegro, el trabajador tiene derecho a una indemnización;

2) Estabilidad impropia o relativa, según la cual el trabajador despedido sin causa es acreedor a una indemnización que puede ser, dependiendo de la legislación: i) Tarifada que se calcula a base de datos objetivos, como la antigüedad y la remuneración (este es el sistema que adopta nuestra legislación laboral); ii) No tarifada por la cual es el juez el que fija de acuerdo al perjuicio ocasionado por el despido; en este caso cobran relevancia las circunstancias personales del trabajador tales como la familia a su cargo, la dificultad de obtener empleo, su edad, etc.

⁶ Ibídem, pág. 704.

En el ordenamiento positivo laboral vigente se contempla como regla general la estabilidad relativa de las relaciones laborales, pues, como se anotó supra, y se explicará más adelante, el contrato individual de trabajo puede terminar aún sin que medie justa causa o se articule el procedimiento respectivo, y en tal evento, la parte responsable quedará obligada a satisfacer el pago de indemnizaciones a la otra.

1.1.1 Estabilidad y terminación de la relación laboral

El Código del Trabajo establece de manera general, un período mínimo de estabilidad de las relaciones laborales. Según el artículo 14 de este cuerpo normativo, todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, celebrado por trabajadores con empleadores, sean éstos personas naturales o personas jurídicas, cuando la actividad o labor es de naturaleza estable o permanente, goza de una estabilidad mínima de un año, sin que por este motivo, los contratos a plazo fijo se conviertan en contratos a tiempo indefinido.

Obviamente, debe entenderse que estos contratos individuales de trabajo adquieren la estabilidad mínima de un año, una vez que se ha cumplido el período de prueba, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 del Código del Trabajo, puede tener una duración máxima de noventa días.

A pesar de lo expuesto, hay ciertos contratos de trabajo que, en virtud del carácter transitorio o accidental de los servicios que satisfacen, o de la naturaleza de las condiciones propias de la relación laboral, no están amparados por la estabilidad mínima de un año expresada en el inciso primero del artículo 14 del Código Laboral. Estos contratos son:

- El contrato por obra cierta en actividades no habituales o permanentes del empleador o de la empresa contratante.

- Los contratos eventuales, los contratos ocasionales, y los contratos de temporada⁷.
- Los contratos de trabajo de servicio doméstico.
- Los contratos de aprendizaje.
- Los contratos entre artesanos y sus operarios.
- Los contratos a prueba.

Debido a la protección que en ciertas circunstancias particulares es preciso que el ordenamiento positivo brinde a los trabajadores, en algunas disposiciones de la Ley Laboral ecuatoriana se han incluido varios casos de estabilidad especial, en los cuales el laborante no puede ser cesado de su trabajo por parte del empleador, mas, si este llegara a hacerlo, quedaría obligado a pagar indemnizaciones extraordinarias o adicionales. Estos casos de estabilidad especial son los siguientes:

- Estabilidad de dos años, en trabajos permanentes, en el caso de denuncia justificada del trabajador en contra del empleador, ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Art. 172, número 6).
- Estabilidad durante el proceso de constitución de la asociación de trabajadores, desde la notificación al Inspector del Trabajo, hasta la integración de la primera directiva. La contravención a esta garantía daría lugar al derecho del trabajador despedido o desahuciado, a recibir una indemnización equivalente al sueldo o salario de un año (Arts. 452, 455).

⁷ En nuestra legislación laboral, los contratos de temporada están revestidos de una estabilidad un tanto particular, puesto que, según el artículo 17 del Código del Trabajo, los trabajadores de esta modalidad de contratación tienen el derecho a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada en que se les requiera. De no ser llamados a la siguiente temporada, se configuraría el despido intempestivo.

- Prohibición de despido o desahucio de los trabajadores durante el proceso de aprobación del contrato colectivo. De hacerlo, el empleador debería indemnizar al trabajador despedido o desahuciado con una suma equivalente a doce meses de sueldo o salario (Art. 233).
- Garantía para el dirigente sindical, por la que no puede ser despedido ni desahuciado mientras sea miembro de la directiva, y un año más. El incumplimiento por parte del empleador daría lugar a una indemnización equivalente a la remuneración de un año (Art. 187).
- Retorno de los trabajadores a sus empleos, y permanencia en ellos por un año, una vez terminada la huelga lícita. Esto no obsta para que el empleador de por terminada la relación laboral con un trabajador a través del visto bueno, si hubiera causa legal para aquello.
- Estabilidad absoluta para el trabajador doméstico que queda imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que ha prestado al empleador. En tal caso, el empleador no puede despedirlo y debe conservarlo dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o debe jubilarlo de acuerdo con la ley.
- Estabilidad para el trabajador cuando el contrato laboral se suspende por motivo de la incapacidad inferior a un año, provocada por riesgos del trabajo o enfermedades no profesionales.
- Estabilidad para el trabajador, basada en la prohibición al empleador para terminar el contrato de trabajo, cuando este se halla suspendido en razón del servicio militar obligatorio o la ejecución de un cargo público inexcusable (incompatible con sus actividades laborales) a que es llamado el trabajador.
- Estabilidad por un año para la mujer trabajadora, en virtud de la licencia por embarazo y descanso, y también por la enfermedad motivada en el embarazo.

1.2 TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Antes de continuar con el análisis de las causas y mecanismos para dar por concluido el contrato individual de trabajo, es necesario distinguir la terminación de las relaciones laborales, de la suspensión. Ambas son instituciones o eventos en los que las obligaciones existentes entre el empleador y el trabajador se interrumpen, sin embargo, tratándose de la suspensión, tal paralización es temporánea, en tanto que, en la terminación, es permanente.

Guillermo González Charry al abordar este asunto manifiesta que, la terminación “se diferencia esencialmente del fenómeno de la *suspensión*, [...], en que, mientras esta supone apenas un simple receso temporal en el cumplimiento de tales obligaciones, sin que en manera alguna el vínculo jurídico sufra quebranto (sic) por la terminación o disolución desaparece el vínculo jurídico, causa inmediata de aquellas obligaciones”⁸.

En la legislación laboral ecuatoriana, no se prevé la suspensión como una figura jurídica que reciba un especial tratamiento, no obstante, sí se señalan casos en los cuales se interrumpe la ejecución del contrato de trabajo, sin que pueda producirse la terminación del mismo.

Estos casos en los que el vínculo de trabajo subsiste, a pesar de la paralización de las obligaciones contractuales, determinados en el ordenamiento positivo laboral ecuatoriano, son los siguientes:

- a) Los riesgos del trabajo.- Bajo el concepto de riesgos del trabajo, para los efectos de la responsabilidad del empleador, se incluyen a las enfermedades profesionales y a los accidentes de trabajo. Accidente de trabajo, de acuerdo al artículo 348, es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador

⁸ GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Temis, 1974, Bogotá, Colombia, pág.443.

una lesión corporal o una perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Enfermedades profesionales, en cambio, son afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad. Cuando sucede uno de estos riesgos del trabajo, el contrato de trabajo se suspende siempre y cuando la incapacidad sea sólo temporal, es decir, no sobrepase un año.

- b) Enfermedad no profesional.- Cuando el trabajador padezca de una enfermedad no profesional (entendiendo como tal a la afectación de su salud provocada por causas ajenas a la ejecución del trabajo), mientras la incapacidad para trabajar no supere el año, el contrato de trabajo se suspende. El artículo 175 del Código del Trabajo prohíbe al empleador desahuciar o despedir al trabajador intempestivamente durante el tiempo que éste padezca la enfermedad que lo inhabilite para el trabajo, siempre que tal condición no exceda de un año. La comprobación de la enfermedad no profesional debe efectuarse, según lo dispone el artículo 178 del Código Laboral, a través de un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. La comprobación de la enfermedad no profesional es también un derecho del empleador, quien puede ejercerlo en cualquier tiempo y mediante un facultativo por él designado.
- c) Maternidad.- Según el artículo 152 del Código del Trabajo, está prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto. La ausencia al trabajo por ese motivo se debe justificarse mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y tampoco puede reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas anotado anteriormente. En estos casos, la relación laboral se suspende.

- d) Servicio militar obligatorio.- El artículo 43 de la Ley Laboral, determina que la interrupción de las relaciones laborales suscitadas cuando el trabajador es llamado a cumplir con el servicio militar obligatorio, no termina el contrato de trabajo, sino que sólo lo suspende. Por lo mismo, el empleador debe reintegrar al trabajador una vez cumplido sus deberes militares, siempre y cuando éste se presente dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento.
- e) Cargos públicos obligatorios.- Si el trabajador debe cumplir con ciertas funciones inexcusables, que son incompatibles con el desempeño de sus labores, el empleador no puede dar por concluida la relación laboral, debiendo quedar esta únicamente suspendida hasta el retorno del laborante (Art. 174 número 2).
- f) Beca para estudios en el extranjero.- De acuerdo al número 27 del artículo 42, el trabajador que ha tenido más de cinco años de actividad laboral y al menos dos para el empleador, puede tener permiso hasta por un año, con goce de remuneración por seis meses, si obtiene una beca para estudios en el extranjero. ha obtenido permiso hasta ha obtenido una beca para estudios en el extranjero sobre una materia relativa a sus ocupación. Durante este tiempo, el contrato de trabajo se suspende y, una vez que el becario retorna al país, queda obligado a trabajar para el mismo empleador por al menos dos años.
- g) Huelga lícita.- Según el artículo 467, la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Una vez terminada la huelga, los trabajadores deben volver a sus puestos, salvo el caso de huelga ilícita, y a partir de aquello queda garantizada su permanencia por un año, durante el cual no pueden ser separados sino mediante el visto bueno.
- h) Paro lícito.- El artículo 525 define al paro como la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. Mientras dura el paro, las relaciones laborales se interrumpen, pero, una vez que aquel termina, éstas deben reanudarse. Concluido el paro, los trabajadores tienen la obligación de

presentarse a prestar sus servicios dentro de los tres siguientes. De no hacerlo, el empleador puede sustituirlos libremente.

- i) Interrupción en el abastecimiento en el régimen de maquila.- El artículo 38 de la Ley de Régimen de Maquila determina que, si por cualquier causa no atribuible al empleador, se produjere en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila, una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de sus actividades, las partes pueden acordar expresamente una suspensión no remunerada de la relación laboral, previa la autorización del Inspector del Trabajo, con el compromiso de reanudarla una vez que se haya superado el imprevisto. Si no llegara a existir este acuerdo, las partes pueden dar por terminado el contrato de trabajo libremente, sin pago a indemnizaciones, previa la realización del finiquito ante la autoridad del trabajo.

CAPÍTULO 2

CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Código del Trabajo, específicamente en el artículo 169, establece las causas por las cuales terminan las relaciones laborales. Sin embargo, para que estas causas operen resulta necesario el cumplimiento de ciertos procedimientos.

A continuación se analizarán las causas que ponen fin al contrato individual de trabajo, determinadas en el ordenamiento positivo vigente ecuatoriano.

2.1 CUMPLIMIENTO DEL PLAZO

El plazo es un elemento fundamental del contrato individual de trabajo, pues es el parámetro que determina el límite de la prolongación temporal de la relación laboral.

En base a este elemento, el contrato de trabajo es o bien a plazo fijo, o bien a plazo indefinido. El contrato individual de trabajo a plazo fijo es aquel que tiene definido su tiempo de duración. Por regla general, y en virtud de la estabilidad mínima de las relaciones laborales, ordenada por el artículo 14 del Código del Trabajo, no puede tener una duración inferior a un año. Tampoco puede extenderse más allá de los dos años, por lo determinado en el inciso segundo del artículo 184 del Código.

Sin embargo, existen contratos de trabajo de tiempo fijo, cuya duración es inferior al año. Estos contratos son el eventual y el ocasional. Puesto que su extensión temporal

obedece más bien a razones relativas a la culminación del período de duración de la labor para la que fueron contraídos, su situación será abordada dentro la siguiente causa de terminación del contrato individual de trabajo.

Los contratos a tiempo indefinido, en cambio, son aquellos en los cuales, ya sea porque las partes han manifestado su intención de mantener en indeterminación su prolongación temporal, o porque las partes no han establecido de manera expresa la extensión de la relación laboral, no existe un plazo de duración. Empero, en concordancia con lo estipulado en el artículo 14 del Código del Trabajo, gozan de la estabilidad mínima de un año.

En los contratos de trabajo expesos, que se celebren por escrito, según el artículo 21 del Código Laboral, es necesario incluir una cláusula referente al tiempo de duración (Art. 21, número 4). En dicha cláusula, entonces, se deberá indicar si el contrato de trabajo es a tiempo fijo o a tiempo indefinido, y en la primera hipótesis, la extensión temporal que tendrá el mismo, dentro de los límites fijados por la legislación laboral, y anotados anteriormente.

El vencimiento o cumplimiento del plazo, como puede colegirse, es una causa de terminación del contrato individual de trabajo sólo cuando este ha sido celebrado para un tiempo prefijado.

Al respecto, según el doctor Julio César Trujillo, “el contrato por tiempo fijo, para labores estables o permanentes en la empresa, es un contrato en el que las partes de antemano saben la fecha en que ha de terminar; sin embargo, no basta que llegue la fecha convenida para que termine el contrato, sino que es menester el preaviso de las partes...”⁹.

⁹ TRUJILLO, Julio César, Ley No. 133, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1992, Quito, Ecuador, pág. 26.

Si bien el cumplimiento del plazo es una causa de terminación de la relación laboral que ha sido prevista con anterioridad por las partes en el propio contrato, opera únicamente si se la implementa a través del mecanismo legal del desahucio.

Es decir que, el vencimiento del plazo o la llegada de la fecha pactada por las partes como término del contrato de trabajo, no produce ni ipso facto, ni ipso jure, la conclusión automática de la relación laboral. Para ello será imprescindible que, cualquiera de las dos partes, trabajador o empleador, haga saber a la otra su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, a través del mecanismo legal pertinente, denominado desahucio. El desahucio es un tema que será tratado más adelante.

De manera excepcional a lo anotado, el artículo 34 de Ley de Régimen de Maquila establece que la conclusión del plazo del contrato de trabajo es causa legal y suficiente para su terminación.

2.2 CONCLUSIÓN DE LA OBRA, SERVICIO O PERÍODO DE LABOR

De acuerdo a lo establecido en artículo 169, número 3, del Código del Trabajo, el contrato individual del trabajo termina por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

Esta causa de terminación de las relaciones laborales, alude principalmente a tres clases de contratos individuales de trabajo: aquellos que se pactan para realizar una obra determinada, los que se celebran para satisfacer un servicio concreto, y los que se efectúan para efectuar una labor encaminada a cubrir necesidades accidentales del empleador.

Puesto que la naturaleza de estos contratos está dada por la ejecución de actividades no estables ni permanentes del empleador, no están abrazados por la protección jurídica del artículo 14 del Código Laboral, es decir que, no gozan de la estabilidad mínima de un año.

El artículo 16 del Código del Trabajo manifiesta que “el contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla”¹⁰. Entregada la obra, entonces, es comprensible que termine el contrato individual de trabajo.

Sin embargo, sobre esta causal de terminación, referida al contrato por obra cierta, Julio César Trujillo manifiesta que hay “... dos modalidades que vale la pena tener en cuenta, ellas son: que en el contrato se haya pactado expresamente que concluida la obra termina el contrato, y al trabajador se le pague una remuneración que comprenda la totalidad de una obra por él ejecutada, o que en el contrato no se haya hecho constar que concluida la obra termina el contrato”¹¹. Bajo la primera situación, la realización de la obra y su consecuente entrega, daría fin al contrato de trabajo. En el segundo supuesto, en cambio, será preciso indagar si la obra es o no habitual en la industria o negocio del empleador. Si se considera habitual, terminada la obra, no concluiría la relación laboral, en tanto que, si no es habitual, sino más bien contingente, la terminación de la obra y su entrega conllevarían la terminación también del contrato.

Aparte del contrato por obra cierta, no habitual en la actividad del empleador, también termina “... el contrato de trabajo, aunque no sea por obra cierta si es que siendo a sueldo o jornal, o según cualquier otra modalidad, se ha hecho constar que los servicios contratados tienen por objeto la realización de una obra o clase de obras determinadas en el mismo

¹⁰ Codificación del Código del Trabajo, Cod.2005 – 017. R.O. –S 167:16-dic-2005.

¹¹ TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1986, Quito, Ecuador, Tomo I, pág. 232.

contrato, aunque su ejecución suponga la duración indefinida del contrato o una prolongada duración”¹².

Particular situación es la de los contratos por eventuales y ocasionales. Los contratos eventuales son “...aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma”¹³. Son también contratos eventuales, los celebrados “...para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días”¹⁴. Además, “si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada”¹⁵.

Los contratos ocasionales, en cambio, son “...aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año”¹⁶.

Tanto el contrato eventual, como el ocasional, son contratos a tiempo fijo. Su duración que debe expresarse a través de un contrato escrito, no puede exceder de 180 días en un año, para el caso del contrato eventual, ni de 30 días en un año, tratándose del contrato ocasional.

¹² *Ibidem*, págs. 232- 233.

¹³ Codificación del Código del Trabajo, Cod.2005 – 017. R.O. –S 167:16-dic-2005, Art. 17.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ *Ibidem*.

El vencimiento del período de labor, o plazo, convencional o legal, de estos contratos, se considera una causal para dar por terminada la relación laboral entre trabajador y empleador.

A pesar de aquello, por lo prescrito en el artículo 170 del Código del Trabajo, para que proceda la terminación del contrato individual de trabajo, por la conclusión de la obra, período de labor o servicios, si bien no es necesario el desahucio, será imprescindible que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo correspondiente.

La sola conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto de la contratación, no ponen fin a las relaciones laborales de manera inmediata, sino que el empleador deberá cancelar los haberes pendientes al trabajador, por medio del finiquito. Es el finiquito el mecanismo que la legislación laboral ha previsto para la verificación de la presente causa de terminación del contrato individual de trabajo, intentando, probablemente, proteger los derechos y sobre todo las prestaciones económicas del trabajador, como es característico en esta rama del saber jurídico que es eminentemente social.

2.3 MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

El acuerdo de las partes, empleador y trabajador, es uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo. La comunión de voluntades o consentimiento, es imprescindible para que surja el contrato de trabajo.

Del mismo modo en que la voluntad es generadora del contrato, también la voluntad puede dar término o fin a la propia entidad contractual.

Esta voluntad común y coincidente de los contratantes, que concluye la relación laboral, puede ocurrir en el momento mismo de la contratación, o de manera posterior. En el primer caso, cuando las partes incluyen en el pacto, causas o razones para su terminación. Este motivo está previsto en el número 1 del artículo 169 del Código del Trabajo. En el segundo cuando, una vez iniciada la ejecución del contrato de trabajo, a plazo fijo o a plazo indefinido, empleador y trabajador deciden libremente poner fin a su relación laboral. Esta razón para concluir el contrato individual de trabajo, que suele denominarse en léxico jurídico resciliación, se contempla en el número 2 del Código Laboral.

Los autores acostumbran referirse a esta causa de terminación del contrato individual de trabajo como mutuo disenso, por oposición al consenso o consentimiento, que da origen al pacto laboral.

Sea cual fuere la forma en que se exprese la voluntad de las partes de dar por finalizado el contrato individual de trabajo, para que tal consecuencia se produzca es menester que el consentimiento del trabajador (o más precisamente, su voluntad) no esté viciado, es decir, que no adolezca de error, fuerza o dolo, pues de ser así, el convenio sería nulo de nulidad relativa y daría lugar a indemnizaciones por terminación intempestiva de la relación laboral. En virtud del carácter suplementario de la legislación civil, en el ámbito laboral (Art. 6 del Código del Trabajo), las normas referentes a los actos y declaraciones de voluntad son plenamente aplicables a este tema.

El consentimiento, o en este caso, el disenso, es un acuerdo o concurso de voluntades, que se manifiesta a través de dos actos: la oferta y la aceptación. Para que se configure el consentimiento es indispensable la coincidencia entre lo ofertado y aceptado, por lo que la aceptación debe ser pura y simple, pues en caso contrario, cuando en ella se incluyen condicionamientos, equivale a una nueva oferta. Para que la nueva oferta produzca el consentimiento, la parte hacia quien va dirigida deberá aceptarla de manera pura y simple, ya que, de no ser así, el proceso volvería a la etapa referida anteriormente. La coincidencia entre oferta y aceptación debe necesariamente referirse a los sujetos, al objeto de lo acordado, y a la naturaleza de la convención y sus modalidades.

En la presente causa de terminación del contrato individual de trabajo, la oferta generalmente se expresa a través de la presentación de la “renuncia” del trabajador al empleador, quien la acepta. De no haber aceptación por parte del empleador, y el trabajador deja de prestar sus servicios lícitos y personales, se produciría el abandono intempestivo del trabajo. En cambio, si es el empleador quien exige al trabajador la presentación de la “renuncia”, se configuraría el despido intempestivo del trabajador.

Por ser un acto de voluntad, este mutuo disenso, para ser válido, no debe estar afectado por el error. El error es por esencia contrario al consentimiento, pues implica la disconformidad del pensamiento con la realidad. Es un concepto equivocado que se tiene de la ley, una persona o una cosa, y que motiva el pronunciamiento de la voluntad, la cual nace viciada.

En materia civil se distingue, en primer lugar, el error de derecho y el de hecho, y dentro de éste, el error esencial, el error sustancial y el error accidental.

El error de derecho, esto es, la noción desacertada de una norma jurídica, no vicia el consentimiento, en virtud de la presunción de conocimiento de la ley¹⁷. Si bien es verdad que las leyes no son conocidas en su totalidad por los ciudadanos sobre quienes imperan, esta presunción rige más bien por una cuestión de obligatoriedad que de sapiencia, ya que de lo contrario, sería extremadamente común alegar desconocimiento para excusar su inobservancia.

El error de hecho que recae sobre la especie o naturaleza del acto, o sobre la identidad de la cosa, no sólo que vicia el consentimiento, sino que lo destruye. Este es el error esencial.

¹⁷ Así lo manifiesta expresamente el artículo 1468 del Código Civil: “El error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento”.

El error que versa sobre la sustancia o calidad del objeto, sobre una cualidad accidental del objeto pero esencial para los contratantes, o sobre la persona con quien se conviene, cuando esto ha sido la causa principal para brindar la voluntad, se conoce como error sustancial y vicia el consentimiento.

El error que atañe a la causa impulsiva del convenio, a la persona, cuando su consideración no es la razón principal del pacto, a una cualidad accidental del objeto, o a un error de cálculo, no vicia el consentimiento, y se denomina error accidental.

Para que el mutuo acuerdo de las partes no adolezca de alguna clase de error que sea capaz de destruirlo, viciarlo o restarle validez, será necesario que tanto el empleador como el trabajador tengan plena claridad principalmente de la naturaleza del acto, el objeto del acto, y la identidad de las personas que intervienen en el acto.

La fuerza es otra circunstancia que vicia el consentimiento, siempre que sea grave, injusta, y ejercida con el objeto de arrancar la voluntad de alguno de los contratantes. Para que el mutuo disenso pueda dar por terminado el contrato individual de trabajo, la voluntad de las partes no debe haber sido extraída a través del uso de esta fuerza.

El dolo también es un vicio del consentimiento, que puede definirse como todo engaño, fraude o maquinación insidiosa, de uno de los contratantes, que induce al otro a prestar su consentimiento para celebrar un convenio, de modo que sin él no lo hubiera hecho.

Para que el acuerdo de las partes de fin a la relación laboral, la voluntad de ambas debe haber surgido de manera libre, espontánea, y de buena fe. Los actos de una de ellas, encaminados a engañar o timar a la otra, causarían la nulidad relativa del convenio.

Otro aspecto que debe ser tratado con respecto a esta causa de conclusión de la relación laboral es el referente a la manifestación del mutuo disenso. Se puede distinguir "... el acuerdo expreso y ostensible de las partes respecto de la terminación del contrato y el que se deduce de actos unilaterales o bilaterales de las partes..."¹⁸, el cual sería un acuerdo tácito.

En lo tocante al acuerdo expreso, "puede darse el caso de renuncia voluntaria al trabajo por parte del trabajador, entonces estaremos en presencia de una libre manifestación de su voluntad, que no implica la intervención de las autoridades del trabajo, porque la renuncia al empleo no es un acto de liquidación o algo parecido que requiera la presencia del Inspector del Trabajo, a menos que apareciera que la voluntad o consentimiento del trabajador adolezca de error, fuerza o dolo"¹⁹.

La renuncia no es un acto que ponga fin a la relación laboral de manera instantánea. De hecho, la renuncia no es ni siquiera un instrumento previsto o regulado en la legislación laboral ecuatoriana. Sin embargo, cuando la renuncia libre y voluntaria del trabajador es aceptada por el empleador, se configura la causal segunda de terminación del contrato individual de trabajo prevista en el artículo 169 del Código Laboral, es decir, el mutuo disenso.

El acuerdo tácito, en cambio, es aquel que se desprende de actos unívocos y evidentes que permiten deducir con claridad la intención común del trabajador y del empleador, de dar por terminado el contrato de trabajo: "...tal sería el caso de que el trabajador que tramitando su jubilación solicitara al empleador el certificado de haber cesado

¹⁸ TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1986, Quito, Ecuador, Tomo I, pág. 233.

¹⁹ VALENCIA HARO, Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria, 1979, Quito, Ecuador, pág. 262.

en el cargo y que el empleador le otorgue tal certificado sin ningún reparo a fin de que goce de la pensión jubilar²⁰.

Por último, es preciso anotar que, cuando la terminación del contrato individual de trabajo se produce por el mutuo acuerdo de las partes, ninguna de ellas, ni el empleador ni el trabajador, queda obligada a satisfacer indemnizaciones a la otra.

2.4 CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

El contrato individual de trabajo puede terminar asimismo, por circunstancias ajenas a la voluntad, común o unilateral, del empleador y del trabajador. Ciertos hechos que suceden por fuerzas de la naturaleza, o por decisión de sujetos diferentes de las partes, vuelven imposible continuar con la ejecución normal del contrato de trabajo, y provocan su conclusión, aún de forma anticipada cuando se trata de uno celebrado para un tiempo fijo.

Estas causas son principalmente: la muerte o la incapacidad permanente y total del trabajador; la muerte o la incapacidad del empleador o la extinción de la persona jurídica contratante, cuando no existe representante legal o sucesor que continúe la empresa o el negocio; y el caso fortuito o la fuerza mayor.

Es preciso anotar que, con respecto a las causas de terminación del contrato individual de trabajo, ajenas a la voluntad de las partes, el Código Laboral no determina un procedimiento o mecanismo adecuado por el cual deban expresarse, más en virtud de que el acaecimiento de una de ellas no provoca la obligación ni del empleador, ni del trabajador, de satisfacer indemnización alguna, podría entenderse que, una vez verificadas y comprobadas, producen de forma automática la conclusión de la relación laboral.

²⁰ TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1986, Quito, Ecuador, Tomo I, pág. 233.

2.4.1 Muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo

La muerte del trabajador, según lo expresado en el número 5 del artículo 169 del Código del Trabajo, es otra causa ajena a la voluntad de las partes contratantes, que pone fin a la relación laboral. Esta comprende la interrupción de las funciones vitales de la persona del trabajador, lo cual extinguiría sus obligaciones laborales, en virtud de la naturaleza del contrato individual de trabajo. Se incluye también dentro de esta causa, la muerte producida por el suicidio y aún por el homicidio del trabajador a manos del empleador, que serían acontecimientos atribuibles a la voluntad de una de las partes, en virtud de que es la muerte del laborante el hecho que termina con la vigencia del contrato individual de trabajo.

Como lo expresa Manuel Alonso García, "... la muerte del trabajador extingue la relación de trabajo, dado el carácter personalísimo de ésta, en el que precisamente la significación básica de la prestación de servicios por parte del trabajador descansa en ser personal: la desaparición, pues, de la persona -desaparición física- del trabajador hace imposible la prestación, sin que quepa admitir una posible continuidad por un tercero, heredero o no del fallecido. La índole de la vinculación, el carácter *intuitu personae* que la relación laboral de trabajo encierra y el valor personal de la prestación a que el sujeto trabajador queda obligado impiden de todo punto que, una vez desaparecido aquél, pueda continuarse la relación"²¹.

También la incapacidad permanente y total del trabajador es una causa ajena a la voluntad de las partes que pone fin a la relación laboral. Este motivo, determinado en el número 5 del artículo 169 del Código del Trabajo, ha sido calificado especialmente por el legislador ecuatoriano, al no referirse a cualquier tipo de incapacidad parcial, ni aludir a aquella que podría ser únicamente transitoria.

²¹ ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Séptima Edición Actualizada, Editorial Ariel, 1981, Barcelona, España, pág. 547.

Esta incapacidad permanente y total del trabajador, representa un óbice para la ejecución de las obligaciones que para él emanan del contrato individual de trabajo, y en virtud de la característica personalísima de la relación laboral, si las condiciones supervinientes del trabajador no le permiten cumplir con las actividades para las que fue contratado, es lógico que deba terminar su vínculo con el empleador.

Esta causa de terminación de las relaciones laborales, "... puede provenir de enfermedad profesional o no profesional o a consecuencia de accidentes de trabajo, y en todos estos casos... si la ausencia del trabajo no excede de un año, el empleador no puede dar por terminado el contrato individual de trabajo; por lo mismo, si la ausencia se prolonga por más de un año, podría el empleador dar por terminado el contrato, sin que por esto tenga el trabajador que reclamar ninguna indemnización, salvo la que por riesgos del trabajo se le adeuda según las reglas del Código del Trabajo o del Seguro Obligatorio..."²².

Con respecto a la enfermedad no profesional del trabajador, el artículo 175 del Código del Trabajo prohíbe al empleador desahuciar o despedir al trabajador intempestivamente durante el tiempo que éste padezca la enfermedad que lo inhabilite para el trabajo, siempre que tal condición no exceda de un año. La comprobación de la enfermedad no profesional debe efectuarse, según lo dispone el artículo 178 del Código Laboral, a través de un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. La comprobación de la enfermedad no profesional es también un derecho del empleador, quien puede ejercerlo en cualquier tiempo y mediante un facultativo por él designado.

²² TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1986, Quito, Ecuador, Tomo I, pág. 236.

2.4.2 Muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante

El fundamento de este conjunto de causas para la conclusión de las relaciones laborales, puede hallarse en que, “primero, para que exista y luego para que subsista un contrato bilateral y conmutativo, como es el de trabajo, se requiere la existencia física de las dos partes contratantes”²³.

La muerte del empleador, entendida como la cesación definitiva de su vida, no siempre es una causa de terminación de las relaciones laborales. Para que la muerte del empleador ponga fin al contrato individual de trabajo, según el número 4 del artículo 169 de nuestra Ley Laboral, no debe existir un sucesor o representante legal que continúe con las actividades propias del patrono.

Finalizará el contrato individual de trabajo, entonces, cuando el fallecimiento del empleador suponga la necesaria y definitiva paralización de las actividades económicas que motivaron el convenio laboral, es decir, cuando la empresa o el negocio dependan exclusivamente de las condiciones o cualidades personales o profesionales del patrono. Caso contrario, debido a que las obligaciones que le corresponden al empleador por el contrato de trabajo, son esencialmente patrimoniales, y no personales (como en el caso del trabajador), sus sucesores o representantes estarían plenamente habilitados para continuarlas, sin que por tal razón, el trabajador deba sufrir un menoscabo en sus derechos.

Los sucesores del empleador tienen la obligación de respetar y cumplir los contratos laborales celebrados por su antecesor, puesto que así lo determina el artículo 171 del Código del Trabajo:

²³ CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly, Manual de Derecho Laboral Para Trabajadores Sociales, Segunda Edición, Editorial Universitaria, 1990, Quito, Ecuador, pág. 159.

“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 indemnizaciones”.

La incapacidad del empleador es una causa de terminación de la relación laboral, cuando por su ocurrencia tampoco es posible la continuación de las actividades del negocio o de la empresa, y siempre que no existan sucesores²⁴ o representantes.

El Código del Trabajo, al referirse a esta causa de terminación del vínculo laboral, no especifica el tipo de incapacidad que debe suscitarse en el empleador. Por ello, a juicio del doctor Julio César Trujillo, “... tanto la incapacidad física, como la civil y económica ponen término al contrato de trabajo...”²⁵.

La incapacidad física será aquella suscitada por una afectación a la salud del empleador, de tal naturaleza o gravedad, que le impida continuar con las operaciones económicas de su negocio o empresa. Podría también considerarse dentro de esta incapacidad, la ausencia física del empleador, por ejemplo la motivada por su desaparecimiento, siempre y cuando no se declare su muerte presunta, pues en tal virtud, estaríamos frente a la causal abordada previamente.

La incapacidad civil es la falta de aptitud para la administración de los bienes en que puede incurrir el empleador. La incapacidad puede proceder de la pérdida de ciertas cualidades físicas o intelectuales (como en el caso de la demencia), de la imposibilidad de

²⁴ Debe entenderse dentro del término “sucesores”, a cualquier persona natural o jurídica que puede ocupar el lugar del empleador cuando este llegue a faltar por cualquier motivo, y no únicamente a aquellos que intervienen en la sucesión por causa de muerte.

²⁵ TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1986, Quito, Ecuador, Tomo I, pág. 234.

administrar adecuadamente (como en la prodigalidad), de la insolvencia o quiebra, o de la sanción penal por condena a reclusión (mientras dure la pena).

Cuando el empleador ha sido declarado en interdicción de administrar sus bienes, su representante legal puede continuar su negocio, si es que este no es de aquellos que requieren de las condiciones particulares o personales del empleador, pues en tal evento tendría que liquidarlo.

Cuando la quiebra o insolvencia es la causa de la interdicción del empleador, el síndico de la quiebra será el encargado o bien de continuar con la empresa o bien de liquidarla.

En todo caso, “la liquidación debe ser notificada a los trabajadores con treinta días de anticipación al cierre de los centros de trabajo; pero, al cierre de los centros de trabajo y terminación del contrato, los trabajadores tienen derecho a la misma indemnización a que habrían tenido derecho si hubieran sido despedidos intempestivamente...”²⁶.

En cuanto a la extinción de la persona jurídica contratante es preciso manifestar que, ella una causa de terminación del contrato individual de trabajo que produce los mismos efectos que la muerte natural del empleador. Aquí también se aplica lo anotado anteriormente sobre la liquidación del negocio o empresa.

Para concluir, tomando las palabras de Alfredo Montoya Melgar, “ni la muerte ni la jubilación ni la incapacidad del empresario-persona física, ni la extinción del empresario-persona jurídica determinan por sí y necesariamente la imposibilidad de que el contrato de trabajo continúe en vigor; a tales acontecimientos – muerte, jubilación, incapacidad, extinción de la personalidad jurídica- ha de unirse la cesación sin sucesión del negocio o actividad

²⁶ TRUJILLO, Julio César, Ley No. 133, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE), 1992, Quito, Ecuador, pág. 23.

empresarial; para que se extinga el contrato de trabajo es, por tanto, preciso no sólo que desaparezca el empresario sino también la empresa: es preciso que no entre en juego el mecanismo de la subrogación²⁷.

2.4.3 Caso fortuito o fuerza mayor

En doctrina se distingue al caso fortuito de la fuerza mayor, definiendo al primero como a aquel acontecimiento imprevisible, generalmente debido a las fuerzas de la naturaleza, a la segunda, como al evento, atribuible al obrar humano, que no ha sido posible resistir.

Tanto el caso fortuito como la fuerza mayor ponen en imposibilidad a los sujetos de una relación jurídica, de cumplir con sus obligaciones. De acuerdo a la legislación civil, el deudor deja de ser responsable del cumplimiento total o parcial de la obligación cuando ocurre el caso fortuito o la fuerza mayor, excepto en los siguientes casos:

- a) Si el deudor asume por el contrato la responsabilidad del caso fortuito o la fuerza mayor.
- b) Cuando el caso fortuito o la fuerza mayor ocurren después de que el deudor se ha constituido en mora (no motivada en el caso fortuito o la fuerza mayor, claro está), a menos que la cosa objeto de la prestación hubiere perecido igualmente si se encontraba en manos del acreedor.
- c) Cuando el caso fortuito ha sido provocado por culpa del deudor.

En materia laboral, el caso fortuito o la fuerza mayor, pueden ser causas de terminación de las relaciones laborales si llegan a provocar la imposibilidad de continuar con la industria

²⁷ MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, Vigésima Cuarta Edición, Editorial Tecnos, 2003, Madrid, España, pág. 455.

o negocio del empleador de forma permanente, pues si trata de una situación temporal, el contrato de individual de trabajo sólo de suspendería.

Dentro de la fuerza mayor, podría incluirse una situación bastante especial que da por terminada la relación laboral y que está prevista en el artículo 133 de la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero, y que consiste en la resolución del Superintendente de Bancos y Seguros, que remueve a ciertos funcionarios de una institución financiera que han incurrido en faltas a dicha ley:

“Si un director, representante legal, vicepresidente, gerente, subgerente o auditor interno de una institución del sistema financiero, en ejercicio de sus funciones, incurriese en cualesquiera de las prohibiciones mencionadas en esta Ley, podrá ser removido de sus funciones, mediante resolución dictada por la Superintendencia, sin que en estos casos haya lugar al pago de ningún tipo de indemnización a cargo del empleador”.

2.5 CAUSAS ATRIBUIBLES A LA VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES

Tanto el empleador, como el trabajador, pueden dar por terminado el contrato individual de trabajo, de manera unilateral, si así lo desean. Sin embargo, para que la parte que lo hace no deba satisfacer indemnizaciones a la otra, es necesario que esa voluntad recaiga sobre una de las causas legalmente previstas en el Código del Trabajo, y se efectivice a través del procedimiento legal correspondiente ante la autoridad de trabajo, es decir, por medio del visto bueno²⁸.

²⁸ El trámite del visto bueno será tratado más adelante en este mismo análisis.

2.5.1 Causas legales de terminación por voluntad del empleador

El empleador puede dar por terminada la relación laboral, de manera unilateral, por su propia voluntad, siempre y cuando el trabajador cometa al menos una de las siguientes conductas, y se produzca su verificación a través del visto bueno por parte del Inspector del Trabajo:

- 1.- Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichos eventos se hayan producido dentro de un período mensual de labor.
- 2.- Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.
- 3.- Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.
- 4.- Injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante.
- 5.- Ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
- 6.- Denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Sin embargo, si fuere justificada la denuncia, el trabajador asegura su estabilidad por dos años, en trabajos permanentes.

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

8.- Revelación de secretos o divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador, y presentación de certificados falsos para inducir al empleador a contratar, tratándose de los contratos de empleados privados.

9.- Para el caso de los trabajadores de empresas de transporte, desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes; faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas; retrasarse sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; e, inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

10.- Para el caso de los aprendices, faltas graves de consideración al empleador, a su familia o a sus clientes; e, incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

2.5.2 Causas legales de terminación por voluntad del trabajador

El trabajador también puede dar por terminada la relación laboral, de manera unilateral, por su propia voluntad, cuando el empleador realice una de las siguientes conductas, y se produzca su verificación a través del visto bueno por parte del Inspector del Trabajo:

1.- Injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes.

2.- Disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

3.- Exigir al trabajador que ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia, por circunstancias accidentales o permanentes del trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o pacto.

4.- Tratándose de los aprendices, por el incumplimiento de parte del empleador de la enseñanza al aprendiz del arte, oficio o forma de trabajo a que se hubo comprometido; el pago incumplido del salario convenido; falta de consideración, maltratos de palabra u obra; descuido en que el aprendiz obtenga instrucción primaria y, si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo. Además, que el empleador o sus familiares, traten de inducir al aprendiz a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.

CAPÍTULO 3

MECANISMOS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En virtud del carácter social del Derecho del Trabajo, la legislación ecuatoriana pertinente, ha previsto no sólo causas, sino también mecanismos de terminación del contrato individual de trabajo. Estos mecanismos son procedimientos que deben seguirse para efectivizar determinados motivos que ponen fin a las relaciones laborales y cuya inobservancia podría acarrear el surgimiento de obligaciones de tipo resarcitorio, concretadas en indemnizaciones pecuniarias.

El Código del Trabajo ha determinado como mecanismos idóneos para verificar la conclusión del contrato de trabajo, el desahucio, el visto bueno y el finiquito. En tanto que, como consecuencias o efectos por inobservancia de las causas o de los procedimientos legales de terminación de la relación laboral, el ordenamiento positivo laboral ecuatoriano, ha señalado al despido intempestivo y al abandono intempestivo.

3.1 EL DESAHUCIO

Según el artículo 184 del Código del Trabajo, “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”²⁹. Sin embargo, este aviso debe procurarse dentro del tiempo y con las formalidades que prevé la Ley Laboral.

²⁹ Codificación del Código del Trabajo, Cod.2005 – 017. R.O. –S 167:16-dic-2005, Art. 184.

A partir de la promulgación de la Ley N° 133, que reformó el Código del Trabajo, el desahucio, que antiguamente era aplicable a casi toda clase de contratos, fue limitado a los contratos por tiempo fijo y a los contratos por tiempo indefinido.

En los contratos a plazo, cuya duración no puede ser menor de un año ni superior dos, tanto el trabajador como el empleador, pueden dar a conocer a la otra parte su voluntad de dar por terminado el contrato, una vez que su tiempo de conclusión acaezca, pero con anticipación de treinta días, tratándose del empleador, y con quince días, si se trata del trabajador.

La falta de desahucio dentro del tiempo legal para realizarlo, no produce la terminación de la relación laboral, y en su defecto, el contrato individual a plazo fijo se convierte automáticamente en un contrato a tiempo indefinido.

El artículo 185 del Código Laboral determina que, de producirse el desahucio, cumpliendo los procedimientos legales, sea este solicitado por el empleador o por el trabajador, este último tiene derecho a recibir una bonificación de parte del primero, equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados:

“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 inciso 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”³⁰.

En los contratos a tiempo indefinido, es decir, aquellos en los que, ya sea porque las partes han manifestado su intención de mantener en indeterminación su prolongación temporal, o porque las partes no han establecido de manera expresa la extensión de la relación laboral, no existe un plazo de duración (que, sin embargo, no puede ser inferior a un año en concordancia con lo estipulado en el artículo 14 del Código del Trabajo), el desahucio puede ser propuesto únicamente por el trabajador.

En este caso, la notificación del trabajador al empleador, también da derecho al trabajador de recibir la bonificación establecida en el artículo 185 del Código del Trabajo, es decir, el veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio.

La Ley de Régimen de Maquila, en el inciso segundo del artículo 60, determina una especie particular de desahucio en los contratos a tiempo indefinido, al establecer que,

“Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador, con quince días de anticipación, por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo, con treinta días de anticipación, por lo menos. En ambos casos, la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo”³¹.

³⁰ *Ibíd*em, Art. 185.

³¹ Ley 90, R.O. – S. 493: 3 –ago-1990, Art. 60.

Un asunto que ya ha sido tratado brevemente en el capítulo anterior, pero que tiene relación con el desahucio es el referente a la liquidación definitiva del negocio del empleador o de de las empresa contratante.

El artículo 193 del Código del Trabajo prescribe que, cuando los empleadores vayan a liquidar definitivamente sus negocios, deben dar aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, teniendo este anuncio los mismos efectos que el desahucio.

Además, cuando por efecto de la liquidación del negocio, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, debe pagar a los trabajadores cesantes la bonificación por desahucio prevista en el artículo 185 de Código del Trabajo, y la indemnización por despido intempestivo determinada en el artículo 188 del mismo cuerpo normativo, sin perjuicio de las bonificaciones e indemnizaciones adicionales patadas en el contrato colectivo.

Aparte de aquello, si el empleador reabre la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

3.1.1 Procedimiento

El procedimiento para el desahucio empieza con la presentación de la correspondiente solicitud ante el Inspector del Trabajo, del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo. Esta solicitud debe ser escrita y debe contar con el patrocinio de un abogado. A la solicitud se acompañan los documentos de identificación del solicitante y el certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, referente al cumplimiento de las obligaciones, cuando el desahucio es pedido por el empleador.

El Inspector del Trabajo debe notificar el desahucio a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la solicitud.

Cuando el trabajador tiene derecho a recibir la bonificación del veinticinco por ciento de la última remuneración por cada año de servicio, de conformidad con el artículo 185 del Código del Trabajo, la autoridad del trabajo debe realizar la liquidación correspondiente. El empleador, para hacer efectivo el desahucio, debe consignar tal bonificación en el plazo de treinta días.

3.1.2 Prohibición de desahucio

El Código del Trabajo, en ciertos casos, limita la utilización del desahucio, generalmente por parte del empleador, pero también por parte del trabajador. Así tenemos la disposición del artículo 186 que determina lo siguiente:

“Prohíbese (sic) 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”³².

Asimismo, con respecto al trabajador becario que después de realizar los estudios regresa al país, el artículo 42 número 27 del Código Laboral determina la obligación de prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.

En lo concerniente a los dirigentes sindicales, el artículo 187 de la Ley del Trabajo establece la prohibición al empleador de desahuciar al trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores.

³² Codificación del Código del Trabajo, Cod.2005 – 017. R.O. –S 167:16-dic-2005, Art. 186.

Por último, el empleador tampoco puede desahuciar a sus trabajadores durante la tramitación del conflicto colectivo. Esta circunstancia es además, un motivo legal para que los trabajadores declaren la huelga.

3.1.3 Contratos en los cuales no es necesario el desahucio

En ciertas clases de contratos de trabajo, no es preciso recurrir al desahucio para que se produzca su terminación. Estos contratos son:

- En el término de prueba de los contratos de trabajo, dentro del cual las partes pueden dar por concluido el vínculo sin necesidad de cumplir procedimiento o trámite alguno.
- En los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, en los que, una vez terminado el periodo de labor o la prestación de los servicios, concluye el contrato individual de trabajo.
- En los contratos por obra cierta, en los cuales, y como ya se estudió en el capítulo segundo de este análisis, la relación laboral finaliza con la entrega de la obra.
- En los contratos de empleados privados, cuando el empleado ha cometido las faltas determinadas en el artículo 310 del Código del Trabajo, es decir, cuando ha revelado secretos o haya hecho divulgaciones que ocasionan perjuicio al empleador, y cuando el empleado ha inducido al empleador a celebrar el contrato mediante la presentación de certificados falsos.
- En los contratos bajo el régimen de maquila, en los que el vencimiento del plazo determina la conclusión del contrato de trabajo³³.
- En los contratos de trabajo en zonas francas, debido a su carácter de temporales³⁴.

³³ Ley 90, R.O. – S. 493: 3 –ago-1990, Art. 34.

³⁴ Cod. 2005-004. R.O. 562: 11-abr-2005, Art. 54.

3.2 EL VISTO BUENO

El visto bueno es un acto administrativo por medio del cual, la autoridad del trabajo autoriza al empleador o al trabajador, para que, unilateralmente, de por terminada la relación laboral, sobre la comprobación de las causas legalmente previstas, sin tener que pagar indemnizaciones por despido intempestivo o por abandono intempestivo, respectivamente.

En el capítulo segundo de este estudio revisamos las causas por las cuales una de las partes puede dar por concluido el contrato individual de trabajo. Estos son eventos que pueden motivar la voluntad del empleador o del trabajador, para finalizar la relación de trabajo.

Sin embargo, existen casos en los cuales nuestra Ley Laboral establece la posibilidad de que una de las partes termine el contrato de trabajo, sin que sea necesario recurrir al trámite del visto bueno. No obstante, en estas circunstancias, tanto empleador como trabajador, podrían solicitar el visto bueno si así lo desearan. Tratándose del empleador, esos casos son los siguientes:

- Según el artículo 163, cuando en los contratos de aprendizaje los aprendices cometen faltas graves de consideración al empleador, a su familia o a sus clientes; o cuando evidencian incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.
- En virtud de lo establecido en el artículo 329, para el caso de los trabajadores de empresas de transporte, cuando desempeñen el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes; cuando falten a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas; cuando se retrasen sin causa justa al servicio, si aquellos se repite por más de tres veces en el mes; o por la inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.
- Si el trabajador de un taller o fábrica se resiste a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de

Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, previa la notificación realizada por el Inspector del Trabajo (Art.412, número 5).

- De acuerdo a lo previsto en el artículo 513, cuando la huelga realizada por los trabajadores ha sido declarada ilícita³⁵.

Con respecto al trabajador, también el Código del Trabajo ha previsto la facultad de dar por terminado el contrato individual de trabajo de forma unilateral, aún sin la obtención del visto bueno, en los siguientes casos:

- Tratándose de los aprendices, por el incumplimiento de parte del empleador de la enseñanza al aprendiz del arte, oficio o forma de trabajo a que se hubo comprometido; el pago incumplido del salario convenido; falta de consideración, maltratos de palabra u obra; descuido en que el aprendiz obtenga instrucción primaria y, si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo. Además, que el empleador o sus familiares, traten de inducir al aprendiz a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.
- Cuando se produjere el cambio de ocupación en virtud de lo dispuesto por el artículo 192, es decir, si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aun cuando el cambio no implique menoscabo de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.
- Cuando el empleador omita las medidas de prevención, seguridad e higiene para la ejecución del trabajo, según lo establece el artículo 410.
- Cuando se produjera el paro ilegal, es decir, sin autorización legal, o una vez autorizado si se prolonga por más tiempo del permitido, dando derecho a los

³⁵ El propio artículo 513 del Código del Trabajo, en su inciso segundo determina que, "la huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades".

trabajadores a dar por terminado el contrato de trabajo y además a recibir la indemnización correspondiente al despido intempestivo (Art. 534).

Una situación bastante particular con respecto al visto bueno es la prevista en el artículo 623 del Código del Trabajo, referente a ciertas facultades de los jefes de los cuerpos de bomberos del país. De acuerdo a esta norma, los jefes de los cuerpos de bomberos pueden separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan dicha sanción.

Para este efecto, el trámite previsto del visto bueno debe seguirse ante el Director Regional del Trabajo en las provincias de Pichincha, Guayas y Azuay, respectivamente, y ante el Inspector del Trabajo en las demás provincias.

Si la autoridad del trabajo falla negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, Cuando el empleador no desee sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

Cuando se concede el visto bueno, en cambio, la separación provisional se convierte en definitiva, sin derecho a pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

La resolución de la correspondiente autoridad del trabajo, en cada caso, debe ser dictada en el término máximo de cuatro días improrrogables.

3.2.1 Procedimiento

Para que proceda el visto bueno, es preciso primero que quien desee obtenerlo, presente la solicitud correspondiente ante el Inspector del Trabajo del lugar donde se ejecuta el contrato. Esta solicitud debe ser escrita y debe contar con el patrocinio de un abogado. En ella deben manifestarse los fundamentos de hecho y de derecho de la pretensión encaminada a la concesión del visto bueno.

Suele exigirse que, para la tramitación de la solicitud de visto bueno, se adjunte a la misma los documentos de identificación del peticionario y, cuando se trata del empleador, se acompañe la certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que acredite el cumplimiento cabal y total de sus obligaciones con respecto al trabajador.

Una vez que la autoridad del trabajo recibe la solicitud, y esta cumple con los requisitos formales, debe disponer su traslado a la parte contraria dentro de las veinticuatro horas siguientes. La parte contraria, una vez que es notificada con la solicitud de visto bueno, tiene dos días para contestarla.

Producida la contestación pertinente, o en ausencia de ella (rebeldía), la autoridad del trabajo debe realizar la verificación correspondiente de los hechos relativos a la petición, es decir, debe comprobar el acaecimiento de la causa o causas argumentadas. Para esta actividad, que debe ocurrir en el término de tres días, las partes pueden aportar elementos de juicio, evidencias y pruebas, si así lo estiman necesario.

Terminada la etapa de investigación y comprobación, el Inspector del Trabajo debe dictar su resolución motivada, en la cual acepta o rechaza la solicitud de visto bueno. Si la petición es aceptada, la relación laboral termina. En cambio, si la solicitud de visto bueno es rechazada por la autoridad del trabajo, la ejecución del contrato individual de trabajo continúa.

La resolución del Inspector del Trabajo no limita la posibilidad de las partes de acudir ante el órgano jurisdiccional correspondiente para impugnar la decisión. Al respecto, el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo manifiesta que, “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 juicio”³⁶.

Es preciso anotar que, antes de producirse la resolución del Inspector del Trabajo en la que se concede el visto bueno, el empleador no puede despedir al trabajador, ni el trabajador puede abandonar el puesto de trabajo, puesto que de producirse tales eventos, estaríamos frente al despido intempestivo, en el primer caso, y ante el abandono intempestivo, en el segundo.

A pesar de aquellos, el artículo 622 del Código Laboral establece que, “en los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo”³⁷.

3.2.2 Prescripción de la acción

La acción encaminada a la obtención del visto bueno, y consiguientemente, a la terminación de la relación de trabajo por voluntad unilateral de una de las partes, cuando ocurre una causa legal para aquello, puede prescribir. Lo hace definitivamente para empleador dentro de cierto tiempo; pero esto no ocurre necesariamente de la misma forma para el trabajador. Quizá por el carácter social del Derecho del Trabajo, la legislación

³⁶ Codificación del Código del Trabajo, Cod.2005 – 017. R.O. –S 167:16-dic-2005, Art. 183.

³⁷ *Ibidem*, Art. 622.

positiva nacional limita el tiempo en que el empleador puede concluir el contrato individual de trabajo, para brindar seguridad al trabajador en el desempeño de sus actividades; pero no lo hace de la misma manera para el trabajador, dejando a salvo su derecho a poner fin a la relación laboral en cualquier tiempo, salvo alguna excepción.

Una vez suscitada la causa que motiva el visto bueno, el empleador puede efectivizar el reclamo tendiente a dar por terminada la relación laboral, únicamente dentro del mes siguiente, de lo contrario, la acción prescribe. Así lo dispone el literal b del artículo 636 del Código del Trabajo.

Tratándose del trabajador, sólo existe una norma en el ordenamiento positivo laboral que indica la prescripción de la acción para el visto bueno, para un caso específico. Este evento es el relativo al cambio de ocupación del trabajador ordenado por empleador, sin consentimiento del laborante:

“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”³⁸.

3.3 EL DESPIDO INTEMPESTIVO

En el derecho comparado existen tres sistemas distintos para dar por concluidas las relaciones de trabajo:

1.- El del “libre despido”, por el cual el patrono puede despedir al trabajador cuando lo considere conveniente, sin causa motivada. Este sistema no es aceptado

³⁸ *Ibidem*, Art. 192.

generalmente por el derecho laboral, por la incertidumbre y la inestabilidad del trabajador;

2.- El del “despido regulado”, por el cual el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador pero cumpliendo una serie de exigencias legales, como la existencia de una causa o motivo, notificación, pago de obligaciones, etc., que garantizan los derechos de los trabajadores. Este sistema es el más utilizado en las legislaciones;

3.- El del “despido sin causa o intempestivo”, que es la acción a través de la cual el empleador da por finalizado unilateralmente el contrato laboral con el trabajador, pero que está sujeto a penalidades económicas.

En el derecho laboral ecuatoriano, el capítulo X, titulado “Del Desahucio y del Despido”, artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo, regula lo concerniente al despido especialmente en cuanto a la forma y cuantía de calcular las indemnizaciones.

3.3.1 Concepto

Hay despido intempestivo cuando el empleador, por su propia cuenta, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador sin existir justa causa; o cuando, habiéndola, no observa el procedimiento establecido en la ley para despedirlo, es decir no obtiene el visto bueno.

El doctor Hugo Valencia Haro manifiesta que, “tanto la doctrina como la jurisprudencia universales entienden como despido intempestivo, todo licenciamiento abusivo e injusto de un trabajador por parte del patrono. En la legislación ecuatoriana este despido se refiere a todos los casos en que el empleador retira del cargo a un trabajador, sin desahucio y sin causa justa a través del visto bueno concedido por la autoridad respectiva. Consecuencia lógica de este despido es el pago de la indemnización, cuya naturaleza

jurídica consiste en una compensación porcentual por el perjuicio sufrido, siendo también en ciertos casos una compensación total”³⁹.

El despido es una especie de rescisión del contrato de trabajo decidida unilateralmente por parte del empleador, con o sin invocación de una causa. El despido se contrapone a la estabilidad laboral que es uno de los derechos del trabajador reconocidos constitucionalmente.

3.3.2 Despido indirecto

En ciertos casos, en los que la estabilidad y los derechos de los trabajadores pueden verse afectados por conductas del empleador, el Código del Trabajo ha previsto que éste último deba satisfacer indemnizaciones, como si se hubiere producido el despido intempestivo. Tal situación, que comprende la asimilación de ciertas situaciones a las del despido intempestivo, se conoce como despido indirecto. Estos eventos son los siguientes:

- Visto bueno obtenido por el trabajador.- El artículo 191 del Código del Trabajo establece que tendrá derecho a las indemnizaciones por despido intempestivo y a las bonificaciones respectivas, el trabajador que se separe del empleo por medio del visto bueno, a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173, es decir cuando reciba injurias por parte del empleador, sus familiares o representantes, o esas injurias sean dirigidas a su cónyuge, ascendientes o descendientes; por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; o por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia pero siempre dentro de lo acordado en el contrato o en el convenio.

³⁹ VALENCIA HARO, Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria, 1979, Quito, Ecuador, pág. 282.

- Cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador es cambiado de su ocupación actual sin su consentimiento, esta situación debe tenerse como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique disminución de su remuneración o de categoría, siempre que el trabajador lo reclame dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Así lo dispone el artículo 192 del Código del Trabajo; únicamente hace una excepción respecto de los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos, quienes si están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

- Liquidación del negocio.- Cuando los empleadores fueren a liquidar definitivamente sus negocios, deberán dar aviso a los trabajadores con anticipación de un mes; 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 del Código del Trabajo, es decir, las del despido intempestivo y el desahucio, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en la 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 mejores.

- Pago en contrato de obra incumplido.- Según el artículo 194 del Código del Trabajo, 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 el asunto.

- Contratos de temporada.- El artículo 17 indica que son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de

trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

3.3.3 Indemnizaciones por despido intempestivo

Para efectos de las indemnizaciones el Código del Trabajo distingue si el contrato es a tiempo indefinido o a plazo fijo. En los contratos por tiempo indefinido la indemnización comprende los siguientes rubros, según el artículo 188:

a) En relación al tiempo de servicio del trabajador:

- Hasta por tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración;

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

b) La bonificación por desahucio contemplada en el artículo 185 del Código del Trabajo, es decir, el equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio.

c) La parte proporcional de la jubilación patronal en caso de que el trabajador hubiera cumplido veinte y menos de veinticinco años de trabajo continuo o ininterrumpido para el empleador.

La fracción de un año se considera como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 del Código, es decir la bonificación por desahucio.

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

Cuando el contrato es a plazo fijo, la indemnización por despido intempestivo queda a elección del trabajador, pudiendo escoger entre las determinadas anteriormente o las fijadas en el artículo 181 del Código del Trabajo, es decir:

- a) El equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.
- b) La bonificación por desahucio determinada en el artículo 185 del Código Laboral, o sea, el equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio.

Las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo, pueden ser mejoradas si existe mutuo acuerdo entre las partes, o a través del pacto colectivo, pero no es procedente que se las mejore por parte de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en los reclamos colectivos.

Cuando el empleador deja constancia escrita de su voluntad de dar por terminada de manera unilateral el contrato de trabajo, sin justa causa, la autoridad de trabajo que conozca del despido debe disponer que el empleador comparezca y, si éste se ratificase en este

hecho, dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponde percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si en cambio el empleador no se ratifica en el despido que lo ha hecho por escrito alegando que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de alguno de los representantes legales debidamente autorizados de la empresa y con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, la autoridad competentes deberá disponer el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

3.3.4 Indemnizaciones en casos especiales

Durante la ejecución del contrato individual de trabajo, el laborante puede colocarse en situaciones un tanto delicadas, que merecen una protección especial por el derecho. En tal virtud, la legislación laboral, para cobijar de manera particular a los trabajadores que se encuentran en esos escenarios, ha determinado indemnizaciones especiales para el caso en el que fueran despedidos o desahuciados por parte del empleador:

- Trabajador miembro de la directiva de la organización.- Si el empleador despide intempestivamente o desahucia al trabajador mientras es miembro de la directiva de la asociación de trabajadores y durante un año más, deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración. El monto de la indemnización debe dividirse en partes iguales para el trabajador y la asociación. Sin embargo, el empleador podría terminar el contrato de trabajo por medio del visto bueno, de haber causa para ello (Código del Trabajo, Art. 187).
- Proceso de constitución de la asociación de trabajadores.- El empleador no puede despedir ni desahuciar a los trabajadores, durante el proceso de constitución de la asociación de trabajadores, desde la notificación al Inspector del Trabajo, hasta la integración de la primera directiva. La contravención a esta garantía da lugar al derecho del trabajador despedido o desahuciado, a recibir una indemnización equivalente al sueldo o salario de un año. No obstante, el

empleador puede acudir al visto bueno para concluir la relación laboral, de haber causa legal (Código del Trabajo, Arts. 452, 455).

- Proceso de aprobación del contrato colectivo.- Si el empleador en este lapso despide o desahucia al trabajador, debería indemnizarlo con una suma equivalente a doce meses de sueldo o salario (Código del Trabajo, Art. 233).
- Incapacidad temporal del trabajador.- Si el empleador despide o desahucio al trabajador mientras se encuentra incapacitado (si la incapacidad no excede de una año), por riesgos del trabajo o enfermedades no profesionales, o se niega a recibirlo después de superada la incapacidad, deberá satisfacer una indemnización equivalente a seis meses de remuneración (Código del Trabajo, Arts.175, 179).
- Maternidad.- El empleador, no puede despedir ni desahuciar a la mujer embarazada, desde la fecha que se inicie el embarazo, hasta su reincorporación al empleo, pues de hacerlo, el Inspector del Trabajo le ordenará pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora. Sin embargo, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo mediante el visto bueno, cuando hay motivo para ello (Código del Trabajo, Art. 154).
- Incumplimiento del empleador en el contrato por obra cierta o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumple el contrato o lo interrumpe, debe pagar al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, deberá fijar la autoridad que conozca del asunto (Código del Trabajo, Art. 194).
- Aprendices.- Cuando en el contrato de aprendizaje, el aprendiz concluye la relación laboral, por medio de una causa legal, el empleador deberá abonarle un mes de salario como indemnización (Código del Trabajo, Art. 164).

- Contratos por tiempo fijo celebrados bajo el régimen de maquila.- Cuando el empleador da por terminados estos contratos por un mecanismo diferente al visto bueno, debe pagar al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total, por todo el tiempo que falte para la terminación del plazo pactado (Ley de Régimen de Maquila, Art. 60).

3.3.5 Acumulación de indemnizaciones

Existe un gran debate en el foro jurídico ecuatoriano, en torno a la posibilidad de que las indemnizaciones que prevé la legislación laboral por despido intempestivo, y otras que puedan generarse tanto por eventos particulares de la terminación de la relación de trabajo, como por circunstancias propias del trabajador, se acumulen o no. Sin embargo, se superpone la posición según la cual, la acumulación sólo es posible si el propio derecho positivo lo permite, así lo indica el contrato colectivo, o existe un acuerdo en ese sentido entre el empleador y el trabajador.

De tal guisa, es posible señalar que son acumulables las siguientes indemnizaciones:

- La indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio (Arts. 185,188).
- La indemnización por despido intempestivo y la indemnización especial que debe recibir el trabajador por despido durante el proceso de negociación del contrato colectivo (Art. 233).
- La indemnización por despido intempestivo y la que debe pagar el empleador por remover al miembro de la directiva de la organización de trabajadores (Art. 187).

- La indemnización por despido intempestivo y la indemnización especial por despido o desahucio a la mujer embarazada (Art. 154).
- La indemnización por despido intempestivo y la indemnización especial cuando se trata de un trabajador que ha sufrido una incapacidad temporal (Art. 179).
- La indemnización legal por despido intempestivo y la indemnización especial que determine el contrato colectivo, o la que desee otorgar voluntariamente el empleador, o la que se haya acordado con el trabajador despedido.

3.3.6 Concepto de remuneración para el cálculo de indemnizaciones

La Constitución Política del Ecuador de 1998 establecía normas y garantías laborales como que el trabajo es un derecho y un deber social, y como normas fundamentales, entre otras, se destaca que el Estado deberá garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores; que los derechos del trabajador son irrenunciables; en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores; la remuneración del trabajo será inembargable; la responsabilidad solidaria, etc., pero fundamentalmente el numeral 14 del artículo 35 de la Constitución de 1998 determinaba el alcance de lo que debe entenderse como remuneración para efectos del pago de las indemnizaciones.

La Constitución Política de la República del Ecuador, elaborada por la Asamblea Constituyente y aprobada mediante referéndum, dedica varias de sus disposiciones al trabajo. Consagra al trabajo dentro de los derechos del Buen Vivir (Sumak Kawsay), en la Sección Octava del Capítulo Segundo del Título II, y además lo trata en la Sección Tercera del Capítulo Sexto del Título VI, dentro del Régimen de Desarrollo.

Con respecto a la remuneración manifiesta que es un elemento esencial de la relación laboral, pues es la principal prestación que recibe el trabajador a cambio de su actividad personal. El texto constitucional determina las siguientes garantías para la remuneración:

- Justicia.- Debe comprender una compensación digna, capaz de cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. Por lo mismo, es obligación del Estado fijar y revisar anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.
- Inembargabilidad.- Los acreedores de la persona trabajadora no pueden utilizar el mecanismo judicial del embargo para hacer efectivos sus créditos sobre su remuneración. No obstante, por mandato de la propia Carta Política, hay una excepción a este principio cuando se trata de pensiones alimenticias debidas por el trabajador.
- Oportunidad.- El pago de la remuneración a la persona trabajadora debe ocurrir en los plazos establecidos en el contrato.
- Integridad.- La remuneración de los trabajadores no puede ser disminuida ni descontada sino con autorización expresa de la propia persona trabajadora, y de acuerdo con la ley.
- Crédito privilegiado.- Lo adeudado por el empleador a las trabajadoras y a los trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, que goza de preferencia aún sobre los créditos hipotecarios.
- Utilidades.- Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas para las que laboran, de conformidad con la ley. Tal derecho será limitado por la ley para el caso de trabajadores de empresas dedicadas a la explotación de recursos no renovables. Por último, tratándose de trabajadores de empresas en las cuales el Estado tiene participación mayoritaria, no existe derecho a la participación en las utilidades.

Además, en lo referente a las indemnizaciones, el nuevo texto constitucional establece que, para su cálculo y pago a las personas trabajadoras, debe entenderse que la remuneración comprende todo lo percibido en dinero, servicios o especies, lo respectivo a trabajos suplementarios o extraordinarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal. Se exceptúa el porcentaje legal de utilidades, viáticos o subsidios ocasionales y remuneraciones adicionales. Estas disposiciones son ampliadas y complementadas con las normas del Código del Trabajo.

El artículo 95 del Código Laboral expresa lo siguiente:

“Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación complementaria, y el beneficio que representan los servicios de orden social”⁴⁰.

3.4 EL ABANDONO INTEMPESTIVO

El abandono intempestivo ocurre cuando el trabajador deja el empleo sin justa causa o, existiendo aquella, sin observar el mecanismo legal correspondiente.

⁴⁰ Codificación del Código del Trabajo, Cod.2005 – 017. R.O. –S 167:16-dic-2005, Art. 95.

De producirse el abandono intempestivo, el trabajador, debe pagar al empleador una indemnización por la terminación abrupta de la relación laboral. Esta compensación debida al empleador varía según el tipo de contrato de que se trate.

En tratándose de contratos a tiempo indefinido, es procedente la indemnización determinada en el artículo 190 del Código del Trabajo:

“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 remuneración”⁴¹.

Según el artículo 181 de la Ley Laboral, cuando el contrato sea de aquellos celebrados para un plazo convenido, el trabajador debe pagar al empleador una indemnización equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración correspondiente al tiempo que faltare para completar el tiempo acordado para el contrato.

El artículo 195 del Código del Trabajo, en lo referente a los contratos de obra cierta o a destajo, establece que, “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”⁴².

Por último, para efecto del cálculo de las indemnizaciones, debe entenderse a la remuneración de la forma prevista en el punto 3.3.6 del presente análisis.

⁴¹ *Ibíd*em, Art. 190.

⁴² *Ibíd*em, Art. 195.

3.5 EL FINIQUITO

El finiquito es un documento por medio del cual, el trabajador acepta la liquidación de sus derechos o haberes pendientes de pago por parte del empleador, y las indemnizaciones pertinentes, si hubiera razón para ellas. El finiquito puede proceder después de que ha operado algún medio para dar por concluida la relación laboral, o emplearse como procedimiento para consumir la terminación del contrato laboral en ciertos casos.

Según el artículo 170 del Código del Trabajo, en los contratos pactados para realizar una obra determinada, los celebrados para satisfacer un servicio concreto, y los que se efectúan para efectuar una labor encaminada a cubrir necesidades accidentales del empleador, la terminación de la relación laboral opera sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; basta para estos casos que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo. La sola conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto de la contratación, no ponen fin a las relaciones laborales de manera inmediata, sino que el empleador deberá cancelar los haberes pendientes al trabajador, por medio del finiquito.

En todo caso, el documento del finiquito debe practicarse ante el Inspector del Trabajo, y debe ser pormenorizado, es decir que, en él se deben especificar y detallar los valores y conceptos de la liquidación. En el finiquito deben constar:

- El valor correspondiente a las remuneraciones faltas de pago que se cancelan por medio del documento al trabajador.
- Lo adeudado al trabajador por remuneraciones o bonificaciones adicionales, o su parte proporcional, dependiendo de cada caso.
- El pago por concepto de vacaciones no gozadas, cuando fuere procedente.

- Las demás bonificaciones o remuneraciones debidas en razón del contrato individual o el pacto colectivo.
- Las deducciones y descuentos realizados al trabajador, por concepto de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, impuesto a la renta, multas previstas en el reglamento interno de la empresa (aprobado por la autoridad del trabajo respectiva), deducciones por las cuotas a la o las asociaciones de trabajadores, y las demás permitidas por la ley.
- La constancia de la aceptación expresa del trabajador de la liquidación realizada en el documento, y de que ha recibido los valores que en él se detallan.

Para finalizar, es preciso indicar que, de conformidad con el artículo 595 del Código del Trabajo, “el documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada”⁴³.

⁴³ *Ibidem*, Art. 595.

CONCLUSIONES

- El contrato individual de trabajo así como tiene una génesis, un inicio, un comienzo, también puede tener un fin. Las obligaciones contraídas por medio de él, para el empleador y el trabajador, pueden llegar a extinguirse.

- Terminación y suspensión del contrato individual de trabajo son dos fenómenos diferentes. Si bien ambos son instituciones o eventos en los que las obligaciones existentes entre el empleador y el trabajador se interrumpen, tratándose de la suspensión, tal paralización es temporánea, en tanto que, en la terminación, es permanente.

- En la legislación laboral ecuatoriana, no se prevé la suspensión como una figura jurídica que reciba un especial tratamiento, no obstante, sí se señalan casos en los cuales se interrumpe la ejecución del contrato de trabajo, sin que pueda producirse la terminación del mismo.

- En el Derecho positivo ecuatoriano vigente, el contrato individual de trabajo puede terminar cuando acontecen ciertas causas y éstas se efectivizan a través de determinados mecanismos. Sin embargo, puesto que el sistema laboral no contempla como regla general la estabilidad absoluta de las relaciones laborales, éstas también pueden concluir a través de vías de hecho, sin justa causa.

- En virtud del carácter social del Derecho del Trabajo, la inobservancia a las causas legales y a los procedimientos para instrumentarlas, acarrea el surgimiento de obligaciones de tipo resarcitorio, concretadas en indemnizaciones pecuniarias que debe satisfacer la parte infractora.

- El Código del Trabajo ha determinado como mecanismos idóneos para verificar la conclusión del contrato de trabajo, el desahucio, el visto bueno y el finiquito. En tanto que, como consecuencias o efectos por inobservancia de las causas o de los procedimientos legales de terminación de la relación laboral, el ordenamiento positivo laboral ecuatoriano, ha señalado al despido intempestivo y al abandono intempestivo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Séptima Edición, Actualizada. Barcelona: Editorial Ariel, 1981.

- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba, 1968.

- CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly. Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales. Segunda Edición. Quito: Editorial Universitaria, 1990.

- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. México: Editorial Porrúa, S. A., 1954.

- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Bogotá: Editorial Temis, 1974.

- HUECK, Alfred. NIPPERDEY, H. C. Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1963.

- MONTERO MALDONADO, Jorge Augusto. El Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Editorial Universitaria, 1974.

- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Vigésima Cuarta Edición. Madrid: Editorial Tecnos, 2003.
- TRUJILLO, Julio César. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Segunda Edición. Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1986.
- TRUJILLO, Julio César. *Ley N° 133*. Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1992.
- VALENCIA HARO, Hugo. *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Quito: Editorial Universitaria, 1979.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1997.
- *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, 1954.

FUENTES NORMATIVAS NACIONALES

- Constitución Política de la República del Ecuador, R.O. 1 del 11 de agosto de 1998.
- Codificación del Código del Trabajo, R. O. – S 167 del 16 de diciembre de 2005.

- Ley de Régimen de Maquila, de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código del Trabajo, y otras Leyes, R.O. – S 493 del 3 de agosto de 1990.

- Codificación de la Ley de Zonas Francas, R.O 562 del 11 de abril de 2005.

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	8
<u>CAPÍTULO 1</u>	
TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	9
1.1 LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR	11
1.1.1 Estabilidad y terminación de la relación laboral	12
1.2 TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	15
<u>CAPÍTULO 2</u>	
CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	19
2.1 CUMPLIMIENTO DEL PLAZO	19
2.2 CONCLUSIÓN DE LA OBRA, SERVICIO O PERÍODO DE LABOR	21
2.3 MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES	24
2.4 CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES	29
2.4.1 Muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo	30
2.4.2 Muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante	32
2.4.3 Caso fortuito o fuerza mayor	35
2.5 CAUSAS ATRIBUIBLES A LA VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES	36

2.5.1 Causas legales de terminación por voluntad del empleador	37
2.5.2 Causas legales de terminación por voluntad del trabajador	38
<u>CAPÍTULO 3</u>	
MECANISMOS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
3.1 EL DESAHUCIO	40
3.1.1 Procedimiento	43
3.1.2 Prohibición de desahucio	44
3.1.3 Contratos en los cuales no es necesario el desahucio	45
3.2 EL VISTO BUENO	46
3.2.1 Procedimiento	49
3.2.2 Prescripción de la acción	50
3.3 EL DESPIDO INTEMPESTIVO	51
3.3.1 Concepto	52
3.3.2 Despido indirecto	53
3.3.3 Indemnizaciones por despido intempestivo	55
3.3.4 Indemnizaciones en casos especiales	57
3.3.5 Acumulación de indemnizaciones	59
3.3.6 Concepto de remuneración para el cálculo de indemnizaciones	60

3.4 EL ABANDONO INTEMPESTIVO	62
3.5 EL FINIQUITO	64
<u>CONCLUSIONES</u>	66
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	68
<u>ÍNDICE</u>	71