



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**TESINA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DEL ABOGADO.**

**TEMA:**

"Despido Intempestivo en el Contrato Individual de Trabajo"

**POSTULANTE:**

**GORDÓN SARANGO JORGE ANDRÉS**

**DIRECTORA:**

**Dra. RAMÍREZ MARIDUEÑA ROSARIO BEATRIZ**

Loja- 2010

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

“Las ideas emitidas en el contenido del informe final del presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad de su autor”.

Jorge Andrés Gordón Sarango

## **AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR**

Doctora.

Rosario Beatriz Ramírez Maridueña

## **DIRECTOR DEL TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación realizado, por el estudiante Jorge Andrés Gordón Sarango, ha sido cuidadosamente revisado por la suscrita 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, 22 de Abril de 2010

---

Dra. Rosario Beatriz Ramírez Maridueña

## **CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Jorge Andrés Gordón Sarango, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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 Técnica Particular de Loja 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.

Jorge Andrés Gordón Sarango

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por su labor de educar a la sociedad, en un enfoque académico y espiritual, a los docentes de la Escuela de Derecho, quienes con su conocimiento me ayudaron en mi desarrollo profesional.

De manera especial al Dra. Rosario Beatriz Ramírez Maridueña quien siempre me apoyó y me ayudó en la ejecución de este proyecto.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado la fortaleza para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis padres, pilares fundamentales de mi vida, que con su amor y comprensión me han sabido guiar por el camino correcto, a mis hermanas, Katty y Tatiana, que son quienes me dan fortaleza, cariño, motivándome siempre y a todos mis amigos por brindarme su apoyo y amistad cuando más lo necesité.

Andrés

## **SUMARIO**

### **“DESPIDO INTEMPESTIVO, FORMA UNILATERAL DE TERMINAR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”**

#### **1. PRIMER CAPÍTULO: Generalidades del Derecho Laboral**

##### 1.1 Antecedentes Históricos

##### 1.2 Ámbito del Derecho Social y Laboral

##### 1.2.1. Derecho Social.

##### 1.2.2. Derecho Laboral

##### 1.3. Irrenunciabilidad de Derechos

#### **2. SEGUNDO CAPÍTULO**

##### Contrato individual de Trabajo

##### 2.1. Definición

##### 2.2. Relaciones Laborales

##### 2.3. Partes que intervienen en el contrato individual de trabajo

##### 2.3.1 Patrono

##### 2.3.2 Trabajador

##### 2.4 Clasificación de los contratos individuales de trabajo

##### 2.5 Formas de terminar el contrato individual de trabajo

##### 2.5.1 Terminación por acuerdo de las partes

##### 2.5.2 Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes

##### 2.5.3 Terminación por voluntad de una de las partes

2.5.4 Visto Bueno

2.5.5 Desahucio

2.5.6 Despido y abandono intempestivo

### **TERCER CAPÍTULO:**

El despido intempestivo como forma de terminar el contrato individual de trabajo

3.1. Despido Intempestivo

3.2. Consecuencias del despido intempestivo.

3.3. Factores sociales, económicos y psicológicos.

### **CUARTO CAPITULO**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

4.1. CONCLUSIONES

4.2. RECOMENDACIONES

### **BIBLIOGRAFÍA**

Sumario



## INTRODUCCIÓN

El Código del Trabajo no define lo que es el despido intempestivo pero si establece indemnizaciones por tal acción.

Intentemos una definición muy modesta: Es la decisión unilateral del patrono, de dar por terminadas las relaciones laborales, de manera intempestiva y sin causa ni justificación alguna.

Llamase abandono intempestivo cuando las relaciones laborales las termina unilateralmente el trabajador.

Indemnizaciones por Despido intempestivo, del empleador al trabajador

El Art. 188 del Código del Trabajo, establece las indemnizaciones a las que será condenado a pagar al trabajador despedido intempestivamente, considerando el tiempo de servicio y de acuerdo a una escala referida en el susodicho artículo. Así, hasta tres años de servicio, pagará el valor correspondiente a tres meses de remuneración; si es por más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Si fueren más años, la indemnización será de un mes por cada año hasta un tope de 25 meses de remuneración.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base a la remuneración que estaba percibiendo el trabajador al momento del despido, incluso pagará las bonificaciones señaladas en el Art. 185, esto es, por no haberlo previamente desahuciado.

Inclusive tendrá derecho a la jubilación patronal en forma proporcional en el caso de que el trabajador despedido hubiere prestado sus servicios por veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo continuada o ininterrumpidamente.

Todo lo relacionado con el despido intempestivo, está explícitamente establecido desde el Art. 188 al 195 del Código del Trabajo. Los juicios de trabajo se tramitarán en juicio oral acorde lo que dispone el Art. 575 del Código del Trabajo.

También existe el trámite especial.

Para una mejor comprensión del tema desarrollo, los hemos dividido en cuatro capítulos. En el primer capítulo denominado Derecho Laboral, realizamos un estudio minucioso del mismo, iniciando con los antecedentes históricos, para luego analizar sobre el Ámbito del Derecho Social y Laboral, para luego ver

sobre el Derecho Social y Derecho Laboral, para por último ver sobre la Irrenunciabilidad de Derechos.

En el Segundo Capitulo, lo hemos denominado Contrato Individual de Trabajo, con el cual empezamos con una definición del mismo, para luego ver sobre las Relaciones Laborales, como también las partes que intervienen en el contrato individual de trabajo, como es el caso del patrono y trabajador, como también vemos la clasificación de los contratos individuales de trabajo, como las formas de terminar el contrato individual de trabajo, la terminación por acuerdo de las partes, la terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes, la terminación por voluntad de una de las partes, en el cual incluimos el Visto Bueno, el Desahucio y el Despido y abandono intempestivo.

En el Tercer Capitulo llamado “El despido intempestivo como forma de terminar el contrato individual de trabajo” analizamos sobre el Despido Intempestivo, las Consecuencias del despido intempestivo, y los Factores sociales, económicos y psicológicos.

En el cuarto Capitulo, son los resultados de nuestra investigación, en el cual proponemos Conclusiones, y recomendaciones.

**1.- PRIMER CAPÍTULO:**

**GENERALIDADES DEL**

**DERECHO LABORAL**

## 1.1 Antecedentes Históricos

A principios del siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema industrial, los salarios y la jornada laboral se acordaban mediante negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador. La legislación, la opinión pública y la situación económica no favorecían ni siquiera el nacimiento de organizaciones de trabajadores. “Debido a que el poder negociador estaba del lado de los empresarios se produjeron multitud de abusos, por lo que, a pesar de las condiciones desfavorables, los trabajadores se asociaron y crearon sindicatos para exigir mejores condiciones laborales, acudiendo para ello a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus objetivos. Un instrumento clave fue la aparición de la negociación colectiva, que consolidó la posición como fuerza social de los trabajadores, que consiguieron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación. Además, se desarrollaron tres tipos de legislaciones que garantizaban una mejor resolución de la conflictividad laboral: la legislación de la seguridad en el trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores”<sup>1</sup>.

Los sindicatos europeos eran ante todo organizaciones de ámbito nacional con ideología socialista y solían estar adscritos a movimientos y partidos políticos.

---

<sup>1</sup> BORJA, Rodrigo. Enciclopedia de la Política. Ed. Uteha. México. 2000. Pág. 271.

Sin embargo, el movimiento sindical estadounidense era mucho más uniforme, reformista y ajeno a ideologías concretas. Estos sindicatos eran organizaciones locales que defendían los intereses profesionales de sus miembros, con filiales en los distintos estados, pero sin ninguna adscripción política. En Latinoamérica se dan ambos tipos de organización sindical. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile o México, los sindicatos tienen relación ideológica con partidos políticos.

La Legislación relativa a la seguridad en el trabajo, la primera que apareció, surgió a principios del siglo XX. “Esta legislación regulaba las horas de trabajo y el salario de mujeres y niños, prohibiendo las prácticas abusivas y el ejercicio de tareas peligrosas para estos colectivos”<sup>2</sup>. Después, algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Una legislación posterior aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, promulgándose asimismo leyes reguladoras de la seguridad social, garantizando el seguro de desempleo, pensiones de jubilación y seguros médicos. Desde 1945 muchos países han intentado promover la igualdad de oportunidades y de salarios, prohibiendo la discriminación laboral por razón de sexo, raza o, cada vez más, por ideología o pertenencia a un sindicato.

---

<sup>2</sup> [www.google.com](http://www.google.com). Historia del movimiento obrero.

Dentro del derecho laboral, tuvo gran influencia la Revolución Rusa que inspiró en el mundo entero el Socialismo, la toma del poder político por parte del proletariado, la creación y funcionamiento de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo, el auge del “problema — obrero” en Estados Unidos y Europa, en la primera postguerra y la proclamación de que “El objeto de la Liga de las Naciones (ahora Naciones Unidas), es el establecimiento de la paz, esta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social”<sup>3</sup>.

Mediada la década de 1990, el poder de los sindicatos ha disminuido mucho. En China se sigue encarcelando a los sindicalistas, y en otros países de reciente industrialización los gobiernos autoritarios prohíben la creación de sindicatos independientes, caso de los países del Sureste asiático. Muchos estados han seguido el ejemplo británico de debilitar a los sindicatos prohibiendo algunas de sus prácticas más habituales, como poner piquetes de huelguistas en lugares distintos a la empresa, u obligando a someter a votación las huelgas.

Quienes han profundizado en el estudio del Derecho Laboral Ecuatoriano, opinan que está conceptualizado como un conjunto de principios, normas y reglas, mediante las cuales se desenvuelven las actividades como la ejecución de

---

<sup>3</sup> BORJA, Rodrigo. Obra Citada. Pág. 272.

servicios por parte de los trabajadores en beneficio de sus empleadores, es una disciplina nueva, y han dividido su proceso, en tres períodos; 1o.) LAS PRIMERAS LEYES OBRERAS. 2o.) LA LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA y 3o.) LA LEGISLACIÓN POSTJULIANA, hasta la promulgación propiamente como tal, del Código del Trabajo.

### **LAS PRIMERAS LEYES OBRERAS**

“El presidente Baquerizo Moreno, con fecha 11, de septiembre de 1916, sancionó la Primera Ley Obrera del Ecuador, establecía la jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo para todos los trabajadores y obreros en general y de seis días de labor a la semana, a excepción de los domingos y días cívicos y de fiesta legal”<sup>4</sup>. No se podía obligar a trabajar más de lo decretado, toda estipulación en contrario, utilizada por el patrón tendiente al incumplimiento de lo previsto, o a la violación de la norma establecida, no tenía ningún valor.

La Segunda Ley Obrera fue sancionada por el presidente Tamayo, “el 22 de septiembre de 1921, contempla la indemnización a favor de los trabajadores, expidiéndose la Reglamentación pertinente para su aplicación, el 29 de abril de

---

<sup>4</sup> TOBAR. Rebeca Dra. Derecho Social del Ecuador. Universidad de Guayaquil. 1998. Pág. 58.



1922”<sup>5</sup>, la misma Ley, determina además, el significado jurídico de obrero, jornalero y patrono, incluyendo al Estado, como a las Entidades de Derecho Público, instituye una similitud referente al Contenido como alcance entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, establece el derecho del trabajador al pago de sus indemnizaciones cuando sufre de incapacidad para el trabajo parcial o total o en caso de su fallecimiento en beneficio de sus familiares.

Nos damos cuenta entonces que el Derecho Laboral en nuestro país, desde su inicio, incorporó Instituciones Jurídicas en beneficio de los intereses del patrón o empleador, el caso del desahucio, contenido en la Ley Obrera de 1916, fue una forma de extinguir las relaciones laborales con el trabajador, lanzarlo a la desocupación, no garantizar su estabilidad en el trabajo, cuya tendencia se ha venido manteniendo a través de los diferentes Códigos del Trabajo editados, así como las Reformas correspondientes al Suplemento No. 817 del Registro Oficial de 21 de noviembre de 1991 , no han modificado el espíritu como esencia misma de desahucio, incluido el que se encuentra vigente en la actualidad, cuyo propósito es el permitir terminar con las relaciones (obrero — patronales).

## **LA LEGISLACIÓN SOCIAL JULIANA**

---

<sup>5</sup> TOBAR. Rebeca Dra. Obra Citada. Pág. 62

Después del movimiento del 9 de julio de 1925 acontecimiento histórico de trascendental importancia dentro del convivir nacional, asume la conducción del país, en su calidad de Presidente de la República, el Dr. Isidro Ayora, nuestro coterráneo, quien, expide algunos decretos de Carácter laboral que se los conoce como la Legislación Social Juliana. Así pues, mediante Decreto No. 24 del 13 de julio de 1926, se crea la Inspección General del trabajo, como “un Organismo Estatal encargado de dirigir y supervisar los aspectos concernientes a la situación de los trabajadores, conocer sus inquietudes como novedades, para establecer las políticas e instrumentar los mecanismos necesarios que, posibiliten el cumplimiento de sus derechos como garantías”<sup>6</sup>.

Posteriormente, se expide el Decreto No. 25 de 15 de julio de 1926, instituye la Junta Consultora del Trabajo, que en estrecha vinculación con el Ministerio de Previsión Social, como se lo denominó, trata de reorientar los diferentes aspectos del quehacer laboral de ese entonces.

“El Decreto No. 31 de 29 del mismo mes y año, contenía el respectivo Reglamento para el funcionamiento de la Inspección del Trabajo, cuyos fines y

---

<sup>6</sup> ACOSTA. Dr. Ramiro. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Editores del Austro. Cuenca-Ecuador. 1982. Pág. 49

objetivos se concretaban en la debida aplicación de las exigencias, derivadas de las relaciones obrero — patronales (trabajador — empleador)<sup>7</sup>.

Es evidente que dicho Reglamento tuvo su importancia, estipulaba también el cumplimiento de obligaciones de diferente orden, como consecuencia de la dependencia o subordinación de los trabajadores, en sus diferentes frentes de trabajo.

En definitiva las normas contenidas en el, tenían como propósito garantizar los derechos que con esfuerzo y tesón, habían alcanzado, como producto de su comprensión los propios trabajadores.

Las intenciones contenidas en los Decretos anteriores, no se plasmaron en una auténtica como efectiva realidad, los trabajadores antes, como hoy, han tenido que mantener una actitud perseverante, de lucha por sus reivindicaciones. En este afán altruista y noble, como respuesta a sus planteamientos y reclamaciones, para el año de 1927, aprovechando el incentivo patriótico, los deseos cívicos que se mantenían del movimiento renovador del 9 de julio de 1925, se consigue la promulgación de la LEY DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, dedicada especialmente, a “proteger la salud y la vida de los trabajadores, responsabilizando a los empresarios de los hechos

---

<sup>7</sup> ACOSTA. Dr. Ramiro. Obra Citada. Pág. 51.

que de estos particulares podían devenir en perjuicio a sus subalternos, estableciéndose la obligatoriedad de prevenirlos, tomar las medidas de seguridad posibles, manteniendo la higiene, iluminación y más condiciones del caso, en los lugares de trabajo”.<sup>8</sup>

“Con fecha 6 de octubre de 1928 se promulga la LEY DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, de capital importancia para los trabajadores en la búsqueda de sus conquistas como aspiraciones”.<sup>9</sup> Se ha dicho de esta Ley, que constituyó la base y fundamento del Derecho Laboral Ecuatoriano, ella estableció entre otras reivindicaciones obreras, el concepto de patrón, comprendiendo en la definición al Estado, así como a las Instituciones del Derecho Público. Trata acerca de los Contratos de Trabajo, de las obligaciones que ellos generan, se refiere a su clasificación, a las formalidades para su suscripción, como a todos los aspectos que en esta materia son exigibles y requeridos para que como tales, surtan los efectos legales pertinentes.

Para esta misma fecha, se cuenta con la “LEY DE DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL, sustitutiva de la de 1916, expedida por el Presidente Baquerizo Moreno”<sup>10</sup>. Este cuerpo legal crea la jornada de trabajo de ocho horas diarias de labores y de cuarenta y ocho a la

---

<sup>8</sup> ICAZA, Patricio. Orígenes del Seguro Social Ecuatoriano. Historia del Seguro Social Ecuatoriana. Unidad Editorial del IESS. Quito-Ecuador. 1984. Pág. 63.

<sup>9</sup> Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001. Pág. 130

<sup>10</sup> Guzmán Lara. Dr. Aníbal. Obra Citada. Pág. 132.

semana, debiendo gozar los trabajadores de descanso en sus diferentes actividades, los días domingos y festivos.

## **LEY DE TRABAJO DE MUJERES Y MENORES Y DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

Esta Ley como las anteriores fue expedida el 6 de octubre de 1928, consagra garantías de fundamental importancia en beneficio de los trabajadores menores de edad, como de las mujeres trabajadoras.

## **LEY DE DESAHUCIO DEL TRABAJO**

Esta Ley se expide con la misma fecha que la anterior, (6 de octubre de 1928). Para el efecto, considera los casos de los Contratos de Trabajo sin plazo determinado, los de tiempo fijo, y los de plazo menor de un mes.

## **LA LEY POR RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

Esta Ley se promulga, también el 6 de octubre de 1928, “dispone que el patrono es responsable por los accidentes de trabajo que ocurran al trabajador”<sup>11</sup>. Se refiere a los acaecidos por caso fortuito y a fuerza mayor,

---

<sup>11</sup> [www.google.com](http://www.google.com). Revista Judicial La Hora. El derecho laboral en Ecuador.

dándoles el carácter de accidentales, dentro de las propias prescripciones que establece esta Ley. Trata de las enfermedades profesionales, estableciendo una asimilación con los accidentes del trabajo.

### **LA LEY DE PROCEDIMIENTOS PARA LAS ACCIONES PROVENIENTES DEL TRABAJO**

Con esta Ley se crean en el país, las Comisarías de Trabajo, encargadas de conocer las controversias que, se susciten entre patronos y trabajadores, dependencias estatales que en uso de su jurisdicción, les esta atribuido el juzgamiento de todos los aspectos concernientes a la materia

### **LA LEGISLACIÓN POSTJULIANA**

Con posterioridad a la renuncia presentada por el Dr. Isidro Ayora, como Presidente de la República, con fecha 24 de agosto de 1931 , el Ecuador atraviesa una larga etapa de inestabilidad política, sin embargo, desde 1934, se dictan algunos decretos y leyes laborales, necesarios de puntualizarlos, que caracterizan dentro del sucinto marco histórico motivo de nuestro análisis a la Legislación Pos juliana.

Año 1934.- Se expide Decreto, mediante el cual, tanto los empleadores como trabajadores particulares sin perjuicio a la parte de la remuneración o salario que perciben, gozan del derecho al descanso en las tardes del sábado, pudiendo compensarse dichos períodos, por uno igual, en otro día de la semana, dándose así, un trato similar e igualitario como los empleados públicos.

Año 1938- En este año se dicta un Decreto, mediante el cual, se amplían las prerrogativas y atribuciones concedidas a la Inspectoría General del Trabajo, pues lo trascendental está en que, otorga a dicha dependencia facultades jurisdiccionales mediante las cuales, procede a la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Con la promulgación de este decreto, se deroga el del 13 de julio de 1926.

Año 1936.- En el transcurso de este año, se producen novedades, relacionadas con la expedición de decretos reformativos a algunas de las Leyes contenidas en la propia Legislación laboral vigente a esa fecha y. tendientes a introducir algunos mecanismos con el propósito de armonizar las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Año 1937.- Se ponen en vigencia algunos decretos: de 3 de febrero, establece que el Recurso de Apelación, concedido por el Art. 11 de la Ley de

Procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, comprende los autos inhibitorios y todos cuantos pongan fin a la litis.

Decreto de 9 de marzo, se refiere al pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, para cuyo efecto dispone que se tramitarán administrativamente ante el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, cuando el Estado adeuda por tales conceptos en su calidad de patrono, o ante las Autoridades del trabajo cuando dicho ministerio, en el transcurso de sesenta días no hubiera resuelto el caso sometido a su conocimiento.

Con fecha 9 de junio, se expide un nuevo decreto, que dispone el derecho de los trabajadores a JORNAL, a percibir salario íntegro el 1o. y 4 de mayo, 1o de agosto, 9 de octubre y 3 de noviembre.

El 25 de noviembre, se promulga la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación, como una necesidad social. Las reflexiones hechas, al respecto, demuestran la existencia de una considerable emigración de campesinos a las grandes urbes del país, el abandono de los campos, porque nada ofrece en busca de nuevos horizontes.

Año 1938.- Aparece la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, contiene normas relacionadas con la percepción de salarios tanto en el contrato



individual como colectivo de trabajo. Prevé los aspectos concernientes a las contrataciones estipulando el tiempo, lugar y forma en que estos deben pagarse y la prohibición expresa en el sentido que dichos pagos se realicen mediante vales u otros documentos contables similares. Es importante el hecho que la Ley, consagra el principio de la «inembargabilidad» de los salarios de los trabajadores con la única excepción, para el caso del pago de pensiones alimenticias forzosas.

## **PROMULGACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

“El general Alberto Enríquez, Jefe Supremo de la República, expide el Código del Trabajo ecuatoriano, el 5 de agosto de 1938, que luego de declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgado en el Registro Oficial No. 78 al 81, correspondientes del 14 al 17 de noviembre del mismo año”<sup>12</sup>.

## **EL DERECHO LABORAL CONTEMPORÁNEO EN EL ECUADOR**

El Derecho Laboral ecuatoriano ha tenido un proceso, anotaremos los más significativos: Arranca a finales del año de 1937, cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo, se promulgan varios Decretos como un preámbulo a este cuerpo legal.

---

<sup>12</sup> Datos obtenidos del Código de Trabajo. Octubre 2009. Ediciones legales. Parte Introdutoria.

Las conquistas laborales se producen por efecto de la influencia de factores endógenos y exógenos. El 3 de febrero de 1937 se promulga un decreto en donde se establece el recurso de apelación. El 9 de marzo de 1937, se promulga el Decreto de las indemnizaciones por accidentes de trabajo que adeuda, el Estado en calidad de patrono. El 9 de junio de 1937, se promulga el Decreto por medio del cual se reconoce el derecho de los trabajadores a jornal.

El 25 de noviembre de 1937 se promulga la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación, determina la obligatoriedad del certificado o carné de trabajo. El 13 de diciembre de 1937 se promulga el Decreto por el cual se regula los derechos de los empleados y obreros ecuatorianos en sus relaciones con las empresas extranjeras, referentes a las jubilaciones a que fueren acreedores los trabajadores.

El 5 de agosto de 1938 y con posterioridad declarado vigente por la Asamblea Constituyente, se promulgó el Código del Trabajo mediante publicación en el Registro Oficial No. 78 y 81 correspondientes del 14 al 17 de noviembre de 1938, cuando gobernaba el Ecuador, el General Alberto Enríquez Gallo. Este cuerpo legal revolucionario para su época, recoge la esencia de los Decretos laborales promulgados anteriormente.

El 4 de septiembre de 1961, se produce la primera codificación del Código del Trabajo, teniendo como fundamento veintisiete Decretos reformativos y dos reformas interpretativas de parte de la Comisión Legislativa.

El 7 de junio de 1971, se produce una segunda codificación al Código del Trabajo, fruto de ocho Decretos reformativos, efectuados por la Comisión jurídica.

El 30 de junio de 1978, arranca la tercera Codificación del Código del Trabajo, basándose en cincuenta Decretos reformativos y tres Resoluciones de la Excma. Corte Suprema de Justicia.

En el gobierno presidido por el Dr. Rodrigo Borja se produce una reforma sustancial al Código del Trabajo. Esta es generada por los aires integracionistas de la subregión andina, por la famosa globalización de la economía y fundamentalmente por la presión -como era de esperarse- de los empleadores.

Esta esperada reforma que, se había concebido para que el Ecuador se presente en óptimas condiciones de competitividad, innova muchas instituciones jurídicas que habían permanecido intocadas durante muchos años. Se consuman las esperadas reformas laborales, mediante la Ley

Reformatoria No. 133 al Código del Trabajo. En ésta, como se verá más adelante, cambian muchas instituciones jurídicas, generando de esta manera, - como es obvio- un tipo de relación obrero patronal diferente.

Podemos manifestar que a lo largo de estas décadas han existido varias reformas, esta nueva oleada de reformas laborales, han generado en las relaciones obrero- patronales una colisión de intereses.

Estas reformas laborales del Código del Trabajo, cristalizadas en el gobierno social demócrata del Dr. Rodrigo Borja, han generado un profundo antagonismo de clase.

“Mientras los empresarios se desvelan por producir más y enriquecerse en el menor tiempo posible, los proletarios en cambio, luchan por sobrevivir y mantener a toda costa sus puestos de trabajo, con las nuevas reglas de juego, impuestas por los grupos de presión económica nacional y transnacional”<sup>13</sup>.

## **1.2 Ámbito del Derecho Social y Laboral**

---

<sup>13</sup> Diario La Hora. Editorial de fecha 12 de febrero de 1999. Ed. Editora. Pág. 2C.

“El Derecho Laboral, como derecho social, efectivamente regula las relaciones entre empleadores y trabajadores”<sup>14</sup>. Se trata de dos sectores sociales diferentes, irreconciliables y antagónicos entre sí, que defienden sus intereses de clase. Los empleadores agrupados en las Cámaras de: Producción, Industrias, Comercio y los trabajadores a través de sus organizaciones clasistas: Asociaciones, Gremios y Sindicatos. Los primeros se reúnen para planificar sus ganancias, garantizar sus importaciones y exportaciones, les interesa el lucro. Los trabajadores en cambio, forjan su unidad, se organizan para detener los abusos de la patronal.

Las relaciones a que se refiere el Derecho laboral entre empleadores y trabajadores son aparentes, casi en todo el mundo y en especial, en los países capitalistas, los trabajadores han desatado verdaderas luchas y confrontaciones para el respeto por lo menos en parte de sus derechos.

No se trata entonces, de relaciones de cordialidad, de una mutua como recíproca comprensión ha existido siempre beligerancia ante los reclamos formulados por los trabajadores.

Sin embargo este es el **ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL**. Jurídicamente, se le ha atribuido dicha facultad, tomando en consideración que las relaciones

---

<sup>14</sup> CABANELLAS Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Primera Parte. Ed. Heliasta. Vol. III. Argentina. 1982. Pág. 72.

obrero-patronales motivo de nuestro análisis, están comprendidos dentro del trabajo que el trabajador ejecuta o realiza en beneficio del empleador, aplicándose, como es obvio, a las diversas modalidades y condiciones del trabajo, conforme a la conceptualización del Art. 1 del Código del Trabajo en actual vigencia, siendo del caso, la aplicación de otras normas contenidas en Leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, cuando del trabajo se trate. No se ha restringido así, el ámbito del Derecho Laboral, en situaciones concretas y específicas, sin descuidar como lo puntualizamos con anterioridad, corresponder al Derecho Laboral como un conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones provenientes del trabajo, como disciplina jurídica, la normatividad entre empleadores y trabajadores.

### **1.2.1. Derecho Social.**

Los derechos sociales son los que garantizan universalmente, es decir, a todos los ciudadanos por el hecho de serlo, y no como mera caridad o política asistencial, el acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida dignas.

Los derechos sociales son los que humanizan a los individuos, sus relaciones y el entorno en el que se desarrollan. Son garantías de la igualdad y la libertad

reales, pues la libertad no es posible si es imposible ejercerla por las condiciones materiales de existencia.

Enumerándolos, los derechos sociales serían: el derecho a un empleo y a un salario, a la protección social en casos de necesidad (jubilación, seguridad social, desempleo, bajas laborales por enfermedad, maternidad o paternidad, accidentes laborales), a una vivienda, a la educación, a la sanidad, a un medio ambiente saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública.

Para tratar de definir el derecho social, debemos partir por entender al derecho en su más amplio significado, en términos generales, como el conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, según lo manejan los más grandes tratadistas.

Se han manejado, principalmente, dos grandes ramas: el Derecho Público y el Derecho Privado, siendo el primero aquél que existe cuando el Estado interviene en su carácter de autoridad, con facultades coercitivas y el segundo, cuando las relaciones jurídicas se dan entre particulares, es decir, entre pares.

De igual modo, se ha dividido en Derecho Penal y Derecho Civil. Del primero, podemos decir que ha incorporado disciplinas que en un momento le fueron

ajenas, como la medicina legal, pues cada vez se han descubierto nuevas técnicas que sirven de auxiliares a la cuestión penal.

En cambio, del Derecho Civil se han ido escindiendo cada día, diversas ramas del derecho, como el mercantil, el derecho del trabajo, el derecho administrativo, en suma, todas y cada una de las disciplinas jurídicas que han adquirido la mayoría de edad y que se pueden considerar como ciencias autónomas, ajenas al derecho civil y su estrecho campo.

En cuanto al Derecho Social no podía ser la excepción, pues tiempo en que el derecho civil dejó de ser un saco lo suficientemente grande como para albergar los conflictos que en materia de trabajo, agraria y de seguridad social se han presentado, precisamente a raíz de los cambios en los estilos y formas de vida.

El derecho es cambiante, se va adecuando a los requerimientos de la sociedad, pues no podemos exigir a la sociedad que deba adecuarse a los cambios que el derecho propone.

Primero se dan las realidades y después, como consecuencia lógica, aparecen los cambios en el derecho.



Ahora bien, al derecho social habrá que definirlo como la rama del Derecho Público que se encarga de ordenar, sistematizar, tutelar, proteger y corregir todo tipo de desigualdades entre las clases sociales, es decir, busca la protección del campesino, del obrero y como fin último y por cierto, exquisito, proteger a todos los individuos contra los avatares de la vida, mediante los mecanismos que el propio Estado habrá de procurar.

Luego entonces, el Derecho Social comprende lo que conocemos como Derecho Laboral, Derecho Agrario y Derecho a la Seguridad Social.

Existe además, como cosa ajena, el derecho que controla el tránsito de personas de una región a otra, de un país a otro, que permite tanto la internación temporal como la definitiva.

Es el Derecho Migratorio. Adicional a lo anterior, ahora me permito someter a su consideración la posibilidad de que la actividad que realizan los migrantes, pudiera ser considerada como un derecho independiente, en cuanto siendo realidad que no disfrutaban de la protección del derecho establecido, pudiera otorgárseles protección más allá de lo que legalmente existe.

Inspirados en postulados de justicia, los derechos constituyen el orden institucional encargado de regular los comportamientos humanos en sociedad.

Se trata, por lo tanto, de un conjunto de normativas que permiten resolver los conflictos sociales.

La rama del derecho social nace en el derecho público a partir de los cambios en las formas de vida. Su objetivo es ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales, con la intención de proteger a las personas ante las distintas cuestiones que surgen en el día a día.

La noción de derecho social se encuentra menos difundida que las de derecho público o derecho privado. Esto ocurre ya que la propia definición de derecho supone la existencia de un hecho social (es decir, donde entra en juego la relación entre seres humanos en el marco de una sociedad).

### **1.2.2. Derecho Laboral**

El Derecho laboral, “es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena”<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> LEÓN Rodrigo. Contratos de Trabajo. Ed. El Forum. 2006. Quito-Ecuador. 2009. Pág. 66.

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

“El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado”<sup>16</sup>.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el trabajador).

Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la

---

<sup>16</sup> LEÓN Rodrigo. Obra Citada. Pág. 67.

parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

### **1.3. Irrenunciabilidad de Derechos**

La irrenunciabilidad de los Derechos, es un principio peculiar del derecho del Trabajo, en el cual, se basa en el carácter protector del Derecho del Trabajo, “consistente en que implicando las normas de este Derecho una limitación de la libertad contractual y siendo, en general, de naturaleza obligatoria, no permiten al trabajador privarse de la protección que la ley le otorga. Y no lo permiten, por dos razones: a) en primer lugar, porque el obrero, constreñido por la necesidad, podría verse en el caso de desistir, con tal de hallar ocupación, de los derechos que una ley o un contrato colectivo le reconocen; y con esto vendría a frustrarse uno de los fines esenciales de la legislación social, que no es otro que sustraer al trabajador de su condición de inferioridad económica; y b) en segundo lugar, muchas disposiciones, aun teniendo por mira, y llegando a realizar el interés económico mediato del obrero y a proteger su integridad física y moral, pueden tener por resultado inmediato el perjudicarlo económicamente, y entonces, sin duda —como dice el tratadista Balella— el trabajador se creará en el caso de procurar eludir las obligaciones provenientes de las disposiciones legales de que se trata: así ocurrirá, por ejemplo, en lo referente a la edad mínima de admisión al trabajo, a la duración de la jornada,

a muchas normas higiénicas, etc.. Al respecto el Código de Trabajo señala:  
“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”<sup>17</sup>

El Código de Trabajo Ecuatoriano nos señala que este principio carece de validez cualquier estipulación contractual en la que el trabajador, de manera, expresa o tácita; renuncie a cualquiera de sus derechos laborales.

Para mejor comprensión de esta disposición debemos decir que; en general, en la legislación ecuatoriana la renuncia de derechos no está prohibida; los ecuatorianos podemos renunciar a nuestros derechos patrimoniales o podemos cederlos si es que esa es nuestra voluntad, por ejemplo, podemos renunciar a nuestros derechos hereditarios a favor de nuestros hermanos.

Sin embargo, en el caso de los derechos del trabajador se hace una excepción a este principio general y aunque el Código de Trabajo no lo diga expresamente debe entenderse que sólo está prohibida la renuncia de los derechos laborales expresamente establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo.

---

<sup>17</sup> OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. 4ta. Ed. 2004. Cuenca. Pág. 206.

## **2. SEGUNDO CAPÍTULO**

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

## **2.1. Definición**

“El contrato de trabajo, como cualquier otro contrato, nace del acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario, los servicios que en cumplimiento del mismo aquél presta son consecuencia de la previa manifestación de su consentimiento, manifestación que puede hacerse de forma expresa o tácita”<sup>18</sup>

### **El Código de Trabajo al respecto manifiesta:**

“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”<sup>19</sup>.

Esta normativa que habla sobre el tópico en mención, habla desde cuando se da inicio la relación laboral, y, desde allí podemos dar una definición de tal tópico. En si, en base a esta normativa, la relación laboral son las relaciones que existen entre una persona que da su mano de obra hacia otra persona que se aprovecha para su favor de la mano de obra ofrecida, y, por la que deberá dar una remuneración especificada en la Ley.

---

<sup>18</sup> OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. Obra Citada. Pág. 109.

<sup>19</sup> CÓDIGO DE TRABAJO. Ed. Legales. Quito. 2009. Art. 8.

La Legislación internacional, en específico la chilena, dispone que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.

El Código de Trabajo determina que deben obligatoriamente celebrarse por escrito los contratos de trabajo en los siguientes casos:

- a) Sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos;
- b) De obra cierta, cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vigentes;
- c) A destajo o por tarea, cuando duren mas de un año;
- d) Contrato a prueba;
- e) De enganche;
- f) Por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje
- i) Cuando se estipulan por uno o más años;
- j) Con empleados privados;
- k) Con agentes viajeros o residentes y con corredores de seguro.



En leyes especiales se determina que también deben celebrarse por escrito los contratos de trabajo para operaciones de maquila, a tiempo parcial y para laborar en zonas francas.

Sin embargo, si los contratos indicados no se hubieren celebrado por escrito, el empleador no podrá alegar su invalidez o nulidad, ni exigir al trabajador el cumplimiento de las obligaciones contraídas. En cambio, el trabajador si podrá hacer lo uno o lo otro.

En los demás casos en que la ley no exige la formalidad de que el contrato se celebre por escrito, las partes podrán hacerlo o no libremente, sin ningún otro requisito. En todos los casos que el contrato Individual de Trabajo deba celebrarse por escrito, también deberá registrarse dentro de los treinta días siguientes a su celebración, en la Inspección del Trabajo del lugar en que el trabajador preste sus servicios. Si en el lugar no hubiere Inspector, se registrará ante un Juez del Trabajo.

Todo Contrato debe poseer elementos esenciales:

- a) El acuerdo de las partes;

- b) La prestación por parte del trabajador de servicios lícitos; es decir no prohibidos por la ley y personales es decir por si mismos.
  
- c) La relación dependencia o subordinación, que significa la obligación del trabajador de someterse a las ordenes e instrucciones del empleador. Esto significa que el empleador determinara el horario, lugar de trabajo, forma en que éste se debe realizar, etc.;
  
- d) El pago de una remuneración, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito. La remuneración puede ser convenida libremente por las partes. Si no lo han hecho, puede ser fijada a través de los mecanismos legales por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato Colectivo, si lo hubiere en la empresa contratante. O, en último caso, se determinará por la costumbre. Si el contrato reúne estos elementos será el trabajo, aún cuando las partes hubieren adoptado otra denominación. Siendo esta una materia en que la ley quiere especialmente proteger al trabajador, lo importante es la realidad de la relación laboral, antes que las formalidades externas que pudieron o no haberse seguido.

En cambio, la falta de uno de estos elementos determinara que no haya un contrato de trabajo. En la práctica el elemento que más conflictos puede

producir es la existencia o no de una relación de dependencia, pues en algunos casos puede ser dudoso el que una persona esté prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o esté trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta.

## **2.2. Relaciones Laborales**

En cuanto a las relaciones laborales, la doctrina consultada se basa en dos grandes tratadistas, como es el caso de Fernández Simón y Luís Cueva Carrión.

Fernández opina que las relaciones laborales, son “un conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan a la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del empleo. Los principales agentes implicados son los sindicatos, los empresarios (o la patronal, asociación de empresarios) y, en ocasiones, los gobiernos, al legislar el mercado.”<sup>20</sup>.

Cueva Carrión, nos manifiestan que “en las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás

---

<sup>20</sup> FERNÁNDEZ, Simón. Jurisprudencia Civil de la Corte Suprema de Justicia. Pág. 147.

trabajadores y los de la sociedad en general. Las relaciones laborales son representativas en la vida económica de la población, es decir que la actividad profesional o física al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios sirven para satisfacer las necesidades humanas.”<sup>21</sup>

Son importantes las relaciones laborales, porque de allí nacen relaciones jurídicas entre obrero o empleado y patrono.

La importancia del derecho laboral en las relaciones jurídicas que producen las relaciones laborales entre obrero o empleado y patrono.

Las relaciones laborales son representativas en la vida económica de la población, es decir que la actividad profesional o física al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios sirven para satisfacer las necesidades humanas.

El desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una

---

<sup>21</sup> Cueva Carrión. Luís. El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ed. Cueva Carrión. Pág. 79.

culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que rige la Constitución que teóricamente protegen y garantizan las relaciones laborales.

### **2.3. Partes que intervienen en el contrato individual de trabajo**

Para que exista la relación laboral por medio de un contrato de trabajo, debe haber dos partes: el empleador y el trabajador.

Por empleador entendemos “a la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual el trabajador ejecuta la obra o a quien preste el servicio o quien presta el servicio”<sup>22</sup>. Nace esta figura jurídica de empleador cuando existen relaciones laborales entre dos personas, en el cual el uno es el patrono o empleador y el otro es trabajador o empleado.

Por trabajador entendemos el que trabaja o presta sus servicios a las órdenes o bajo relación de dependencia de otro, llamado empleador.

#### **2.3.1 Patrono**

---

<sup>22</sup> VÁZQUEZ German. Legislación Laboral, Artesana y Tributaria. Ed. Edino. Quito. 2000. Pág. 76

Al patrono se la conoce como Empleador. Al respecto, el Código de Trabajo, manifiesta:

“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aun cuando se decreta el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de

4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.”<sup>23</sup>

El empleador es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario.

El empleador puede ser una persona natural o jurídica de cualquier clase. Su capacidad, entonces, se determinara según cada caso:

- a)** Persona natural: tendrá plena capacidad para contratar, según las reglas del Código Civil; es decir si es mayor de 18 años y no está sujeto a ninguna clase de interdicción legalmente establecida.
- b)** Persona Jurídica: necesita contratar mediante la intervención de sus representantes que pueden ser los directores, gerentes, administradores y, en general las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aunque no tengan poder escrito y suficiente. La Naturaleza Social del Derecho del Trabajo determina que, en este caso, el empleador y sus representantes sean solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.
- c)** Si se tratará de una asociación de hecho, sin personería jurídica, a la cual al trabajador va a prestar sus servicios, cualquiera, de sus

---

<sup>23</sup> Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 10.

integrantes podrá contratar, pero todos serán responsables para con el trabajador.

### **2.3.2 Trabajador**

Por trabajador entendemos el que trabaja o presta sus servicios a las órdenes o bajo relación de dependencia de otro, llamado empleador.

El Código de Trabajo, al respecto manifiesta:

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”<sup>24</sup>

El trabajador es la persona física que presta a otra, sus servicios personales por virtud de un contrato sea éste expreso o tácito.

En si, trabajador “es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o la prestación de servicio materia de contrato”<sup>25</sup>. Se habla de persona natural puesto que únicamente en ella está la posibilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio.

---

<sup>24</sup> Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 9.

<sup>25</sup> [www.google.com](http://www.google.com). Concepto de Trabajador



No debemos olvidar que toda legislación protege al trabajador con la finalidad de proporcionarle como dice la Constitución una vida digna, es decir una vida de esperanza, de un mejor porvenir, y esto se lo puede lograr con el trabajo respetado por el empleador. Nuestra Constitución garantiza el trabajo con una remuneración justa y sobre todo estabilidad en el mismo, por lo cual norma:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno derecho a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”.<sup>26</sup>

## **2.5 Clasificación de los contratos individuales de trabajo**

El Código de Trabajo nos da una clasificación del contrato de Trabajo, así:

“Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

---

<sup>26</sup> Constitución de la República del Ecuador 2008. Registro Oficial Nro 449. Asamblea Nacional Constituyente. Art. 33.


- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual o por equipo; y,
- h) Por horas.<sup>27</sup>

El Código clasifica a los contratos de trabajo por las personas que intervienen, el modo, la dependencia, la remuneración y, el plazo.

Realizando un estudio de los Art. 12 hasta el art. 32 del Código de Trabajo, los contratos de trabajo individuales se clasifican de la siguiente forma:

#### **POR LA FORMA DE CELEBRACIÓN:**

- a) El contrato de trabajo es tácito cuando no ha habido ninguna estipulación expresa.
- b) Es expreso cuando patrono y trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o por escrito.

 El contrato expreso es verbal si el acuerdo ha sido de palabra.

---

<sup>27</sup> Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 11.

✚ Es escrito cuando las estipulaciones constan en un documento (escritura pública o instrumento privado), que se registra ante el Inspector de Trabajo o, a falta de éste, ante el Juez de Trabajo, quienes pueden otorgar copias certificadas del contrato. Para cierto tipo de contratos es obligatorio que consten por escrito, como para los que requieren de conocimientos técnicos, o de un arte o profesión; los de obra cierta que excedan de cinco salarios mínimos vitales; los contratos a destajo o por tarea con más de un año de duración; los de prueba; los de enganche; los de grupo y equipo; los eventuales, ocasionales y de temporada; los de aprendizaje; los que se estipulan por uno o más años; los que se pactan por horas; los contratos colectivos y los demás que determine la ley.

Si estos contratos no constan por escrito son nulos, mas la nulidad sólo puede alegarla el trabajador y no el patrono.

Los contratos escritos que se celebran ante una autoridad de trabajo se registran en un libro especial que se lleva para el efecto. Deben contener, además del lugar, fecha y nombre de los contratantes:

- a) clase de trabajo
- b) forma de ejecución
- c) remuneración
- d) tiempo de duración

- e) lugar de trabajo,
- f) sanciones, en caso de haberse convenido.

**POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN:** Encontramos los siguientes contratos:

- a) Por día, si las labores no fueren permanentes o se tratase de tareas periódicas o estacionales;
- b) Por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables o continuas
- c) Por hora.
- d) En participación, cuando la remuneración del trabajador consiste en un porcentaje o fracción de las utilidades que percibe el empresario.

Hay que aclarar que este porcentaje o fracción nunca podrá ser menor a la remuneración básica unificada, o al salario sectorial, según el caso. Así, cuando la empresa arroje pérdidas y el trabajador haya pactado un sueldo en participación, quedará sin efecto el sistema de participación y se aplicará la remuneración básica unificada o el salario sectorial.

- e) Mixto, cuando se estipula un sueldo fijo y una participación en las utilidades.
- Por ley, todos los trabajadores participan en el 15% de las utilidades de la empresa, por tanto, podemos decir que todos los contratos de trabajo en Ecuador son, en cierta manera, mixtos.

## **POR EL TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO**

a) Duración Mínima: La ley ha establecido el tiempo de 1 año como duración mínima de los contratos de trabajo, con las siguientes excepciones:

- ✚ Contratos de obra cierta que no sean habituales de la empresa
- ✚ Contratos eventuales, ocasionales y de temporada
- ✚ Contratos de servicio doméstico
- ✚ De aprendizaje
- ✚ De artesanos con sus operarios
- ✚ Contratos de prueba
- ✚ De maquila
- ✚ En zonas francas
- ✚ Contratos por hora
- ✚ Los demás que determine la ley.

b) Contrato a tiempo fijo: Es aquél en el cual se establece un límite de duración, el cual no podrá ser menor de 1 año. Tampoco puede ser por más de 2 años, porque concluido este plazo el contrato a tiempo fijo se convierte en contrato a tiempo indefinido.

Para que el contrato a tiempo fijo se termine legalmente y no se convierta en contrato a tiempo indefinido, el empleador deberá notificar al trabajador 30 días antes del plazo fijado, mediante desahucio. Si es el trabajador el que

desahucia, la notificación se hará al patrono 15 días antes del plazo fijado para la terminación del contrato.

#### c) Contrato a tiempo indefinido

Es aquel en el cual o no se establece el tiempo de duración o se dice expresamente que se estipula "a tiempo indefinido". Este contrato tiene también el mínimo de un año de duración.

### **CONTRATOS ESPECIALES POR LA FORMA DE EJECUTARSE**

Hay cinco contratos que son especiales por la forma de ejecución o el tiempo de duración. Estos contratos son:

#### a) Contrato por obra cierta

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.

Cuando el pintor se compromete a pintar una casa por una cantidad determinada de dinero trabaja mediante contrato por obra cierta. El precio se

paga por la pintura del inmueble y no cuenta, para fines de la remuneración, el tiempo que tome el pintor para concluir su obra.

Recordemos que este contrato no está sujeto al tiempo mínimo de duración (un año); por tanto, puede ejecutarse en un día, un mes, o en el tiempo que requiera la ejecución de la obra. Terminada la obra, termina el contrato.

Los trabajadores por obra cierta están amparados por las disposiciones referentes al salario básico unificado, pago de horas suplementarias y extraordinarias, descanso semanal y vacaciones. Sin embargo, es difícil controlar la aplicación de estos derechos en el caso de obra cierta, pues como el patrono no regula directamente el horario del trabajador, no se puede verificar si el trabajo se hizo en día ordinario o en día feriado, en jornada ordinaria o en jornada suplementaria. De allí la dificultad de aplicar los principios referentes a vacaciones, jornada máxima de trabajo, salario mínimo, recargo por horas suplementarias, etc.

#### b) Contrato por tarea

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de

tiempo previamente establecido. Se entiende concluida a jornada, por el hecho de cumplirse la tarea.

En este tipo de contrato se combinan los dos elementos: el tiempo y la obra cierta.

En el contrato por tarea, sí se pueden aplicar los derechos del trabajador respecto a salario mínimo, horas extras y descansos.

#### c) Contrato a destajo

En el contrato a destajo el trabajo se realiza por piezas, trozos o medidas de superficie y, en general, por unidades de obra. La remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Volviendo al ejemplo del pintor que se compromete a pintar una casa, si el contrato es por toda la casa, es contrato de obra cierta; pero si el contrato se pacta por metro cuadrado de pintura, el contrato es a destajo.

#### d) Contratos eventuales, ocasionales y de temporada

No están sujetos a la duración mínima de un año. Eventuales son los que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazar al personal en vacaciones o con licencia, con enfermedad o



maternidad; también para atender los incrementos de trabajo motivados por una mayor demanda de trabajo o de servicios en actividades habituales de la empresa o del empleador o relacionados con las mismas. Su duración no excederá de 6 meses en el período de un año.

Ocasionales son los que tienen por objeto la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no habituales de la empresa y cuya duración no excederá de 30 días en un año.

De temporada son los que, por costumbre o por contratación colectiva, se celebran para trabajos cíclicos o periódicos. Los trabajadores serán llamados en cada temporada en que se los requiera; de lo contrario, se considerará que hay despido.

#### e) Contrato a prueba

Es aquél en el cual patrono y trabajador inician la relación de trabajo sin comprometerse todavía a mantener la estabilidad de un año y quedan en libertad de darlo por terminado. Por este entendimiento, el contrato de prueba puede concluirse por voluntad del trabajador o del empleado en cualquier momento, sin que sea necesaria la notificación de desahucio ni pago de indemnización.

El contrato a prueba tiene una duración máxima de 90 días, si transcurrido este lapso no se lo da por terminado, se convierte en contrato definitivo sujeto al año mínimo de duración. Muchas empresas acostumbran incluir en un solo documento el contrato de prueba y el contrato definitivo de trabajo. De esta manera, los 90 primeros días de servicio del trabajador se consideran período de prueba, concluido el cual, el contrato es definitivo.

### **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

El trabajador se obliga a laborar sábados, domingos y días festivos, como si fueran jornadas ordinarias, o sea sin recargo. Se permite este contrato cuando los trabajadores permanentes de una empresa no desean prestar servicios estos días y cuando el trabajador a tiempo parcial no tiene otro trabajo permanente.

Se puede pactar, a más de las 8 horas de jornada ordinaria, hasta 4 horas suplementarias.

Se respetarán todos los derechos del trabajador, adaptándolos a esta modalidad. (Ley No 90. RO. 493, 3-VIII-90).

También se permite el trabajo por jornada parcial, o sea, por menos de 8 horas diarias, que se pagará en proporción a la jornada completa.

## **MAQUILA**

La maquila es un proceso industrial o de servicio que consiste en una elaboración, transformación, perfeccionamiento o reparación de bienes extranjeros que ingresan al país bajo el régimen de admisión temporal. Elaborado el producto, no se queda en el país, pues necesariamente tiene que exportarse.

La ventaja de la maquila es que crea puestos de trabajo, por eso el estado ecuatoriano dictó la Ley No. 90, promulgada el 3 de agosto de 1990, que reglamenta la operación maquiladora.

Los trabajadores de esta modalidad de trabajo gozan de las garantías básicas que contempla el Código del Trabajo, con las siguientes características especiales:

- a) No rige la estabilidad mínima de un año los contratos de maquilado pueden pactarse por plazos menores.
- b) Cumplido el plazo convenido se termina el contrato sin más formalidad.

- c) Se puede dar por terminado este contrato por causas justificadas no imputables al empleador y por concluirse la operación de la maquiladora.
- d) En desabastecimiento de materia prima (que se importa), puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo.
- e) Se puede estipular jornadas parciales, diarias o semanales.

El contrato de maquila se celebra por escrito ante el Inspector de Trabajo, que interviene también para autorizar la terminación de los contratos.

## **2.5 Formas de terminar el contrato individual de trabajo**

El Contrato Individual de Trabajo ciertamente nace del concurso de las dos voluntades, y tiene por expresarlo de alguna manera, cierta similitud con la vida, pues nace, se desarrolla y termina. Por supuesto que este especial proceso, está debidamente regulado con la buena intención de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores.

Al respecto el Código de Trabajo, norma:

“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

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

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

Salvo el caso de los numerales siete y ocho de este artículo, en el primer caso, siempre que el visto bueno solicitado por el empleador sea desechado, y el trabajador fuere despedido; y en el segundo, cuando lo solicite el trabajador y le sea concedido favorablemente, en las demás causas puntualizadas en este artículo para la terminación del contrato individual de trabajo, no habrá derecho a indemnización”<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 169.

En lo principal, la relación laboral contenida en un contrato de trabajo entre las partes puede terminar por una de las siguientes causas:

1. Mutuo acuerdo entre las partes
2. Vencimiento del plazo del contrato
3. Desahucio
4. Visto bueno

#### **2.4.1 Terminación por acuerdo de las partes**

En términos sencillos es el mutuo consentimiento de las partes la que da término a la relación laboral, haciendo hincapié en que quedará total y definitivamente extinguida la relación laboral siempre y cuando no se atente contra los derechos irrenunciables del trabajador.

La terminación por mutuo acuerdo tiene su fundamento en el artículo 1583 numeral 1 del Código Civil. No es el empleador quien despide ni el trabajador quien renuncia, si no que ambas partes acuerdan poner término al contrato.

Dicho artículo del Código Civil norma:

“Art. 1583.- Las obligaciones se extinguen, en todo o en parte:

1o.- Por convención de las partes interesadas, que sean capaces de disponer libremente de lo suyo;<sup>29</sup>

Esta resciliación debe reunir solemnidades propias del Derecho del Trabajo, debido a su carácter tuitivo. Estas solemnidades consisten en que la renuncia debe constar por escrito y firmada tanto por ambas partes como ante el inspector del trabajo. El no cumplimiento de lo anterior, trae como sanción para el empleador, el no poder invocar dicha renuncia ante un eventual litigio.

También lo pueden ser ante un notario público de la localidad, o un juez de lo civil, y luego notificarlo al Inspector de Trabajo. La jurisprudencia ha señalado que el notario debe consultar al trabajador si esta de acuerdo con firmar y con el dinero ha recibir, si este procediere.

Respecto al carácter de solemnidad de la renuncia, se discute que tenga tal carácter, debido a que la legislación Laboral señala que el contrato de trabajo es consensual, por lo cual lo accesorio debe seguir la suerte de lo principal. Además, si el contrato de trabajo puedo probarlo verbalmente, ¿por qué no puedo probar su terminación por mutuo acuerdo?. Debido a lo anterior, se ha establecido que la escrituración es una forma de dar certeza jurídica, y otorgar una seguridad al trabajador ante una posible maquinación por parte del empleador, con la finalidad de despedirlo.

---

<sup>29</sup> CÓDIGO CIVIL. Ed. Legales. 2009. Art. 1583.

### **2.5.2 Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes**

La relación laboral termina ya sea por fuerza mayor o caso fortuito. Sólo se puede poner término al contrato por una causa justificada, que se encuentra preestablecida, pero no goza con el privilegio de ser reintegrado en sus labores. La extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, es su desaparición como tal y el cese, por ende, de los derechos y obligaciones que el mismo implicaba para el trabajador y el empleador, sin perjuicio de que puedan sobrevivir temporalmente algunos accesorios y de que, según sea el caso, por el hecho y el modo de la extinción puedan nacer incluso créditos a favor del trabajador o sus causahabientes o del empleador. Como la regulación de los hechos que producen la extinción del contrato de trabajo y las consecuencias en cada caso dependen de cada legislación, existen diferencias según sea el país cuya normativa deba aplicarse.

### **2.5.3 Terminación por voluntad de una de las partes**

La decisión unilateral de una de las partes de dar terminado el contrato de trabajo, si es realizada por el empleador, se entiende despido intempestivo. El despido intempestivo consiste en la decisión unilateral del empleador de dar



por terminado la relación laboral con el empleado. En este caso, el empleado tiene los siguientes derechos:

1. Cuando el trabajador haya cumplido hasta tres años de servicio: el valor correspondiente a tres meses de remuneración. Si ha permanecido más de tres años, el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, hasta un máximo de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de año se considera como año completo para efectos de cálculo.
2. Además, un bono equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio.

Adicionalmente, los trabajadores que hubieren completado más de 20 años y menos de 25 años de servicio para el mismo empleador, sean estos continuos o interrumpidos, tendrán derecho a la jubilación patronal proporcional.

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

El Art. 188, del Código del Trabajo, dice “**Indemnización por despido intempestivo.**” El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que alude en el caso del Art. 185 de este Código.

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

Las indemnizaciones por despido previstas en este artículo, podrán ser mejoradas “por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje...”<sup>30</sup>.

“No es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el artículo 192, inciso primero del Código del Trabajo”<sup>31</sup>.

Al darse el despido intempestivo, el trabajador podrá elegir entre una indemnización equivalente al 50% de la última remuneración mensual por cada mes que faltare para completar el contrato, o la indemnización aplicada a los contratos a plazo indefinido. Además recibirá el equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio.

Al respecto el Código de Trabajo sobre la remuneración norma:

“Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- 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

---

<sup>30</sup> CODIGO DE TRABAJO: Obra Citada. Art. 188.

<sup>31</sup> RsCSJ: 19-JUL-1989. RO 245: 2-ago-1989.

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.”<sup>32</sup>

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

Como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona subordinadamente, surge el elemento “retribución” de contrato de trabajo, el mismo que ha merecido variadas denominaciones como las de salario, sueldo,

---

<sup>32</sup> CÓDIGO DE TRABAJO. Ed. Legales. Quito-Ecuador. 2008. Art. 95.

remuneración, estipendio y que viene a ser el objeto del pacto para el trabajador quien persigue el pago de una remuneración.

“Es necesario dar una definición de lo que es Remuneración, así:

- Son los sueldos, salarios y prestaciones que se pagan a los trabajadores.
- Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada”<sup>33</sup>.

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

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

#### **2.5.4 Visto Bueno**

Cabe la pregunta ¿Qué es o en qué consiste el Visto Bueno? “El Visto Bueno es en términos sencillos la comparecencia que está facultado a hacer tanto el

---

<sup>33</sup> DEVIS Echandía, Fernando, Compendio de Derecho procesal, Segunda edición, Tomo II, Página 82.

empleador como el trabajador”<sup>34</sup>. Esta comparecencia es ante el Inspector del Trabajo en la que se le solicita unilateralmente de por terminada la relación laboral, fundamentándose, el uno o el otro para tal efecto, en las causales determinadas en Los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo.

El Visto Bueno es también una medida de índole administrativo, y por tanto, tiene el carácter de informativo. Esto quiere decir que en caso de que el Inspector del Trabajo califique el Visto Bueno a favor de cualquiera de los peticionarios, no significa que es una resolución definitiva, puesto que, puede impugnárselo ante la Autoridad Superior esto es ante el Juez del Trabajo.

El procedimiento para presentar la solicitud de Visto Bueno y su trámite está muy sencillamente establecido en lo que disponen los Arts. 621 y 628 del Código del Trabajo vigente.

Hemos de anotar que existe un porcentaje no tan significativo de peticiones de Visto Bueno, en la práctica, tal parece que el trabajador cuida su puesto de trabajo; y por otra parte el empleador no se arriesga a verse en el caso de ganar un Visto Bueno y perderlo todo ante el Juez: del Trabajo pagando indemnizaciones por un posible despido intempestivo.

---

<sup>34</sup> Trujillo Cesar Dr. Fundamentos del derecho laboral ecuatoriana. Ed. Forum. Quito. 2007. Pág. 91.

El Visto Bueno es una medida de índole administrativo, y por tanto tiene el carácter de informativo, esto quiere decir que en caso de que el Inspector de trabajo califique el Visto Bueno a favor de cualquiera de los peticionarios , no significa que es una resolución definitiva , puesto que, puede impugnársele ante la Autoridad Superior esto es ante el Juez del Trabajo.

### **2.5.5 Desahucio**

El presidente Alfredo Baquerizo Moreno, con fecha 11 de septiembre de 1916, sancionó la primera Ley Obrera del Ecuador, que tuvo como características principal que incorpora la figura jurídica del DESAHUCIO.

“El desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. Esta petición se la realiza ante el Inspector de Trabajo.”<sup>35</sup>

El Código de Trabajo, al respecto, dice:

“Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

---

<sup>35</sup> Trujillo Cesar Dr. Obra Citada. Pág. 97.

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

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento"<sup>36</sup>.

La Ley de Desahucio al Trabajo, del 6 de octubre de 1928, establece que serán comunicado por escrito la terminación laboral, con anticipación mínima de un mes y de 15 días por la de el trabajador, de no cumplirse se entenderá como Despido Intempestivo, por lo que se tiene que indemnizar al trabajador, La Ley establece normas para el desahucio en caso de obra cierta o a destajo, no rige en casos de accidentes.

CUAL ES SU PROCEDIMIENTO: Es el siguiente:

1. Solicitud: de acuerdo al Art. 618 del Código de Trabajo. Si el empleador desea suspender la relación de trabajo debe dar consignación de acuerdo a lo estipulado en el Art. 619 del Código de Trabajo. Hay suspensión de la relación de trabajo.

---

<sup>36</sup> Código de Trabajo. Obra Citada. Art. 184



2. Notificación dentro de las veinticuatro horas de acuerdo al Art. 618 del Código de Trabajo.
3. Contestación después de dos días. Art. 618 del Código de Trabajo.
4. Resolución: hasta el tercer día tras la contestación, de acuerdo al Art. 618 del C.T.

El Desahucio se aplica a todos los contratos de trabajo, excepto a los Contratos Laborales de Prueba, precarios (eventuales, ocasionales, de temporada) y el de maquila.

#### **2.5.6 Despido y abandono intempestivo**

Respecto al tema, el Dr. Fernández Simón, en su obra Jurisprudencia Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia, lo define a esta figura jurídica, de la siguiente manera:

“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.

Hay abandono intempestivo cuando el trabajador deja de concurrir a trabajar sin causa justa o habiéndola, sin observar el procedimiento legal.

En uno y otro caso, el contrato de trabajo termina por voluntad unilateral del empleador o del trabajador, pero la parte que lo ha hecho debe pagar a la otra las indemnizaciones establecidas por la ley.”<sup>37</sup>.

Guillermo Cabanellas, señala que: “Despido en Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”<sup>38</sup>.

La definición dada por Cabanellas, se refleja en las características del derecho positivo, en el cual resalta las dos características fundamentales del despido, del cual, primero debe existir una relación laboral, y, que la misma esta fundamentada en un contrato de trabajo.

El tratadista Manuel Osorio; nos dice: “Despido Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura

---

<sup>37</sup> SIMÓN, Fernández. Dr. Jurisprudencia Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 4ta. Edición. Editorial Jurídica. Cuenca - Ecuador. 1995. Pág. 244.

<sup>38</sup> Cabanellas de Torres Guillermo; “Diccionario Jurídico”, Editorial Heliasta, 2da. Edición. 1982. Pág. 99.

unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores.”<sup>39</sup>

Este tratadista, da otro elemento esencial del despido intempestivo, el cual es la ruptura unilateral de la relación laboral. Dicha ruptura, por lógica, siempre debe darla una de las partes que intervienen en la relación, ya sea, el patrono o el trabajador.

---

<sup>39</sup> Osorio Manuel; “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta, Pág. 339. 2002.

# **3. TERCER CAPÍTULO: EL DESPIDO INTEMPESTIVO COMO FORMA DE TERMINAR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

### 3.1. Despido Intempestivo

“Si se termina el contrato sin desahucio ni visto bueno, se da el caso de despido intempestivo, cuando lo termina unilateralmente el patrono, y de abandono intempestivo de trabajo, cuando lo termina unilateralmente el trabajador”<sup>40</sup>

Por despido habitualmente es aplicado en derecho laboral, este término señala “una causa de extinción de las relaciones laborales que generalmente tiene como base el desistimiento de emplear del empresario. En las legislaciones modernas se suele diferenciar entre el despido justificado e injustificado, radicando la diferencia principal en que el segundo de ellos lleva implícito el pago de una indemnización calculada generalmente en relación con la antigüedad del empleado”<sup>41</sup>.

El despido intempestivo es un hecho subjetivo rodeado de circunstancias que deben ser ampliamente demostrados con medios idóneos y, cuando se las utiliza, por testimoniales directas, concordantes y fundamentales. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. “Existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el

---

<sup>40</sup> GALARZA, Vásquez. Germán. Legislación Laboral, Artesanal y Tributario. Pág. 41

<sup>41</sup> DÍAZ, Ruy. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 2005. Pág. 21.

vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse ora obligando al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador o funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo y los testimonios, cuando se recurre a ellos, tienen que ser directos y tan suficientemente explicativos y claros como para que no dejen duda de que ocurrió el evento.<sup>42</sup>”

El despido al ser intempestivamente, sin que el trabajador haya dado motivo para el mismo. En este supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan.

En definitiva el despido intempestivo es una de las formas de dar por terminado la relación laboral, no sólo existe despido intempestivo por parte del empleador sino que también por parte del trabajador cuando sin justa causa deja de asistir a su lugar de trabajo, decimos entonces que se trata de abandono intempestivo, en cualquiera de los casos, el trabajo termina por voluntad unilateral, sea por parte del empleador como del trabajador, obligándose a pagar indemnizaciones establecidas por la ley.

---

<sup>42</sup> ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador. Pág. 222.

### **3.2. Consecuencias del despido intempestivo.**

Al darse un despido intempestivo la consecuencia clara del mismo es un conflicto laboral.

El tratadista Manuel Osorio en su Diccionario de Derecho y Ciencias Sociales, pág. 152, al referirse a los conflictos del trabajo, dice: “El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses.

Por regla general cabe decir que los conflictos de derechos son individuales; porque en ellos se discute judicialmente la aplicación de una norma jurídica preexistente de Derecho Laboral a un caso concreto; y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afectan a la aplicación de una ley, sino a la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios. También se puede afirmar que los conflictos de derechos se tramitan por vía judicial; y los de intereses, por la vía administrativa, que casi siempre deriva en la acción directa: huelga, ‘lock-out’, trabajo a desgano, ocupación de fábricas”<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> OSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Ed. Ehino. Pág. 49.

Este conflicto laboral, empieza con el trámite del despido intempestivo; el procedimiento para el caso de un despido intempestivo, es el siguiente:

1. Inicio del Proceso Laboral.- Presentación de la demanda.
2. Audiencia Preliminar.- Se la presenta ante el Juez en un termino de quince días desde la fecha que fue calificada la demanda.
3. La Conciliación.- es el acuerdo o avenencia de las partes. Este objetivo tiene que cumplir el Juez.
4. La Contestación de la demanda.- la misma debe ser oral, sin perjuicio de que pueda ser reducida a escrito. Debe ser resuelta en un auto escrito del Juez.
5. La facultad de presentar y contestar reconvencciones.- es una demanda que plantea el demandado contra el actor, al contestar la demanda principal.
6. La petición de pruebas.- la audiencia preliminar se cierra con la solicitud de las partes de ordenar la práctica de las pruebas.
7. Audiencia definitiva.- es la segunda y última audiencia que se lleva a cabo dentro del juicio oral laboral.
8. Efectos legales.- varios son los efectos que puede acarrear este proceso.
9. Sentencia.- concluida la audiencia definitiva, por mandato de la ley ante el Juez deberá dictar sentencia en el término de diez días.



10. Recursos .- En estos procesos se puede interponer los siguientes recursos:

1. Recurso de apelación
2. Recurso de Aclaración
3. *Recurso de casación.*

En el caso del despido intempestivo, se da un hecho subjetivo rodeado de circunstancias que deben ser ampliamente demostrados con medios idóneos y, cuando se las utiliza, por testimoniales directas, concordantes y fundamentales. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores.

Otra consecuencia es la indemnización, ya que el despido al ser intempestivamente, sin que el trabajador haya dado motivo para el mismo, en tal supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan, cosa que lo analizaremos más adelante.

### **3.3. Factores sociales, económicos y psicológicos.**

“Existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse ora obligando al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador o funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo y los testimonios, cuando se recurre a ellos, tienen que ser directos y tan suficientemente explicativos y claros como para que no dejen duda de que ocurrió el evento.”<sup>44</sup>

Este despido intempestivo se da, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables, por lo cual, cualquier disposición o acto del empleador que viole los derechos del trabajador, será considerado nulo.

### **3.4. Remuneración para efectos de indemnización.**

Al respecto, el Código de Trabajo manifiesta:

---

<sup>44</sup> ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador. Pág. 222.

“Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

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

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente,

adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> CÓDIGO DE TRABAJO. Obra Citada. Art. 188.

El Código del Trabajo, incluidas las reformas de noviembre de 1991, regula en forma muy minuciosa la forma en que deben calcularse las indemnizaciones por despido intempestivo, según se trate de contratos a tiempo indefinido o a plazo fijo.

### **EN CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO**

En estos contratos la indemnización comprenderá los siguientes rubros:

- a. En relación al tiempo de servicio del trabajador:
  - hasta tres años de servicio: tres meses de remuneración;
  - más de tres años: un mes de remuneración por cada año de servicio, pero en ningún caso más de veinticinco meses de remuneración;

La fracción de un año se considerará como año completo, y la remuneración será la que estaba percibiendo el trabajador al momento del despido.

En el trabajo a destajo, la remuneración mensual se calculará a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido.

- b. Una bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio;
  
- c. La parte proporcional de la jubilación patronal si el trabajador hubiere cumplido veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo continuado o interrumpido en la empresa.

La Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana establece un nuevo procedimiento: el inspector del trabajo que conozca del despido intempestivo ordenará al empleador que comparezca ante él y exponga sus razones, ante lo cual el empleador tiene dos alternativas:

1. Si se ratifica en el despido intempestivo, tendrá que depositar el valor de la indemnización en las siguientes 48 horas; o,
2. Si no se ratifica en el despido, tendrá que recibir al trabajador y devolverle sus funciones.

## **EN CONTRATOS A PLAZO FIJO**

En estos contratos la indemnización comprenderá los siguientes rubros:

- a. En relación al tiempo de servicio, el trabajador podrá escoger entre una indemnización equivalente al 50% de la remuneración por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado (que salvo las excepciones legales no puede ser menor de un año), o una indemnización calculada según el literal a) del caso anterior;

Una bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual, por cada año de servicio. (Art. 189 CT)

“En el campo laboral, si un trabajador ha laborado una semana, tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente y no puede renunciar a este derecho. En caso de que haya suscrito un documento indicando que renuncia al salario, este documento carece de validez y en cualquier momento, pese a la renuncia escrita, el trabajador puede reclamar su salario no pagado.”<sup>46</sup>

La renuncia de derechos significa que una persona puede despojarse de derechos que le corresponden, y renunciar a ellos a favor de otras personas. La renuncia de derechos es válida cuando se la hace libremente y sin perjuicio de terceros. La renuncia de derechos se basa en el Art. 11 del Código Civil. Sin embargo, según el Derecho del Trabajo, el trabajador no puede renunciar a sus derechos, porque de él dependen los intereses de otras personas, los intereses

---

<sup>46</sup> VÁZQUEZ Galarza Germán. Legislación Laboral Artesanal y Tributaria. Ed. Vigésimo séptima. 2004. Pág. 76.

de otros trabajadores y los intereses de la sociedad entera. Por eso, el Código del Trabajo y la Constitución determinan que “los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario...”<sup>47</sup>

“Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.”<sup>48</sup>

Se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

---

<sup>47</sup> [www.google.com](http://www.google.com)

<sup>48</sup> Vela Monsalve, Carlos; “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”. Vol. I. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca. 1963. p. 91.



# **4. CUARTO CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1. CONCLUSIONES

- ♣ El trabajo es una manifestación esencial del ser humano, y al mismo tiempo es un hecho social valorable, manifestado tanto como facultad y como deber, siendo además indispensable para el desarrollo del género humano.
  
- ♣ Adquiere rasgos de actividad específicamente humano, cuando se empiezan a preparar instrumentos; ello conduce al nacimiento del lenguaje y del pensamiento. El trabajo es el lenguaje, el pensamiento y la organización corporal del hombre, se influyen mutuamente en el proceso de la formación del mismo.
  
- ♣ Toda clase de trabajo se puede considerar como tarea individual o colectiva.
  
- ♣ El trabajador es la persona que se obliga a prestar servicios en su calidad de empleado u obrero.
  
- ♣ El empleador es la persona natural o entidad a quien el trabajador presta sus servicios.

- ♣ El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a presentar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
  
- ♣ El Art. 11 del Código del Trabajo contempla las diferentes clases de trabajo.
  
- ♣ La dependencia y subordinación, es una característica de mucha importancia en el contrato individual de trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser semejantes a simple vista.
  
- ♣ La remuneración es uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo. Pagarla en forma completa y oportuna es la primera obligación frente al trabajador y simultáneamente, es el derecho básico de éste.
  
- ♣ Bajo el aspecto sustantivo, sigue siendo el Visto Bueno requisito esencial para el despido o abandono justificado por las causas de los Arts. 172 y 173, de tal suerte que sin este requisito el despido o abandono, por más que los motivos fueran enteramente legales, si no han sido calificados previamente por el Inspector, no quedará justificado y, desde el punto de vista jurídico, tendrá la calidad de injustificado o intempestivo.

## RECOMENDACIONES:

En consideración a las conclusiones anotadas es preciso que en calidad de estudiantes y con las limitaciones que eso conlleva, recomendemos a los lectores de la presente investigación, docentes, estudiantes a seguir cultivando la investigación científica. Por lo que, nos permitimos recomendar lo siguiente:

- ✓ A los señores estudiantes, que se interesen en conocer más de cerca los problemas de la realidad social y del medio en que vivimos, por medio de investigaciones.
  
- ✓ A los profesores, que profundicen más sus conocimientos sobre los temas a tratarse en cada clase, y que compartan su conocimiento con sus alumnos, llevando al aula temas que hagan más interesante la enseñanza-aprendizaje.
  
- ✓ A las autoridades, para que se realicen seminarios con más frecuencia sobre los temas relacionados con el Derecho Laboral, y su incidencia en el ámbito social.

- ✓ Al Colegio de Abogados de Loja, para que organice programas de capacitación a los profesionales del Derecho, tendientes a actualizar y profundizar sus conocimientos en la rama.
  
- ✓ A los Jueces del Trabajo, e Inspectores del Trabajo, y a los organismos del ramo, encargados de administrar justicia, para que tomen en cuenta que los derechos del trabajador son irrenunciables, y que ya que la situación económica del país no es buena, y no se goza de buenos sueldos y remuneraciones, por lo menos se garantice el pago oportuno y la estabilidad laboral, respetando y cumpliendo lo establecido en la Constitución.
  
- ✓ A los legisladores, para que cumplan a cabalidad su trabajo de legislar, analizando concienzudamente los vacíos que existen en la ley, y proponiendo reformas que beneficien realmente a la sociedad, acorde con nuestra realidad y tomen en cuenta, que al momento de establecer una disposición laboral, para reclamación, también debe complementarse con una garantía laboral que le preceda.

## BIBLIOGRAFÍA

- ✚ ACOSTA. Dr. Ramiro. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Editores del Austro. Cuenca-Ecuador. 1982.
- ✚ BORJA, Rodrigo. Enciclopedia de la Política. Ed. Uteha. México. 2000.
- ✚ Cabanellas de Torres Guillermo; “Diccionario Jurídico”, Editorial Heliasta, 2da. Edición. 1982.
- ✚ CABANELLAS Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Primera Parte. Ed. Heliasta. Vol. III. Argentina. 1982.
- ✚ CÓDIGO CIVIL. Ed. Legales. 2009.
- ✚ CÓDIGO DE TRABAJO. Octubre 2009. Ediciones legales. Parte Introductoria.
- ✚ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008. Registro Oficial Nro 449. Asamblea Nacional Constituyente. Art. 33.
- ✚ CUEVA Carrión. Luís. El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ed. Cueva Carrión.
- ✚ DEVIS Echandia, Fernando, Compendio de Derecho procesal, Segunda edición, Tomo II,
- ✚ Diario La Hora. Editorial de fecha 12 de febrero de 1999. Ed. Editora.
- ✚ DÍAZ, Ruy. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 2005.
- ✚ ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador.

- ✚ ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador.
- ✚ FERNÁNDEZ, Simón. Jurisprudencia Civil de la Corte Suprema de Justicia.
- ✚ GALARZA, Vásquez. Germán. Legislación Laboral, Artesanal y Tributario.
- ✚ GUZMÁN Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001.
- ✚ ICAZA, Patricio. Orígenes del Seguro Social Ecuatoriano. Historia del Seguro Social Ecuatoriana. Unidad Editorial del IESS. Quito-Ecuador. 1984.
- ✚ LEÓN Rodrigo. Contratos de Trabajo. Ed. El Forum. 2006. Quito-Ecuador. 2009.
- ✚ OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. 4ta. Ed. 2004. Cuenca.
- ✚ Osorio Manuel; "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Editorial Heliasta, 2002.
- ✚ RsCSJ: 19-JUL-1989. RO 245: 2-ago-1989.
- ✚ SIMÓN, Fernández. Dr. Jurisprudencia Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 4ta. Edición. Editorial Jurídica. Cuenca - Ecuador. 1995.
- ✚ TOBAR. Rebeca Dra. Derecho Social del Ecuador. Universidad de Guayaquil. 1998.

- ✚ TRUJILLO Cesar Dr. Fundamentos del derecho laboral ecuatoriana. Ed. Forum. Quito. 2007.
- ✚ VÁZQUEZ Galarza Germán. Legislación Laboral Artesanal y Tributaria. Ed. Vigésimo séptima. 2004. Pág. 76.
- ✚ VÁZQUEZ German. Legislación Laboral, Artesana y Tributaria. Ed. Edino. Quito. 2000.
- ✚ VELA Monsalve, Carlos; “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”. Vol. I. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca. 1963.
- ✚ [www.google.com](http://www.google.com)



## SUMARIO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
SUMARIO.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	ix
1. PRIMER CAPÍTULO: Generalidades del Derecho Laboral.....	1
1.1 Antecedentes Históricos.....	2
1.2 Ámbito del Derecho Social y Laboral.....	17
1.2.1. Derecho Social.....	19
1.2.2. Derecho Laboral.....	23
1.3. Irrenunciabilidad de Derechos.....	25
2. SEGUNDO CAPÍTULO	
Contrato individual de Trabajo	27
2.1. Definición.....	28
2.2. Relaciones Laborales.....	32
2.3. Partes que intervienen en el contrato individual de trabajo.....	34

2.3.1 Patrono.....	34
2.3.2 Trabajador.....	37
2.3 Clasificación de los contratos individuales de trabajo.....	38
2.5 Formas de terminar el contrato individual de trabajo.....	49
2.5.1 Terminación por acuerdo de las partes.....	51
2.5.2 Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes ...	53
2.5.3 Terminación por voluntad de una de las partes.....	53
2.5.4 Visto Bueno .....	58
2.5.5 Desahucio.....	60
2.5.6 Despido y abandono intempestivo.....	62

### TERCER CAPÍTULO:

#### El despido intempestivo como forma de terminar el contrato

individual de trabajo	65
-----------------------	----

3.1. Despido Intempestivo.....	66
--------------------------------	----

3.2. Consecuencias del despido intempestivo. ....	68
---	----

3.3. Factores sociales, económicos y psicológicos. ....	70
---	----

3.4. Remuneración para efectos de inmunización.....	71
---	----

### CUARTO CAPITULO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
-------------------------------------	----

4.1. CONCLUSIONES.....	79
4.2. RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83
Sumario.....	86