



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN DERECHO ADMINISTRATIVO

“Necesidad de reformar el Código de Trabajo en lo referente al despido intempestivo para evitar la inestabilidad laboral de los trabajadores”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Ojeda Chamba, Jenny Lorena

DIRECTOR: Samaniego Muñoz, Luis Erasmo, Dr

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctor
Luis Erasmo Samaniego Muñoz
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: “Necesidad de reformar el Código de Trabajo en lo referente al despido intempestivo para evitar la inestabilidad laboral de los trabajadores” realizado por Ojeda Chamba Jenny Lorena, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Noviembre de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ojeda Chamba Jenny Lorena declaro ser autor a del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidad de reformar el Código de Trabajo en lo referente al despido intempestivo para evitar la inestabilidad laboral de los trabajadores”, de la Titulación Maestría en Derecho Administrativo, siendo Luis Erasmo Samaniego Muñoz director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente 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 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”

f.....

Autor: Ojeda Chamba Jenny Lorena

Cédula: 1103955785

DEDICATORIA:

El presente trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a DIOS, por darme la vida y a través de ella, guiar mis pensamientos y el anhelo de superación.

A mi esposo JORGE LUIS LUZURIAGA ESCOBAR, a mi hija JENNY DEL CISNE LUZURIAGA OJEDA, angelito que desde el cielo me ha dado la sabiduría y la fortaleza para seguir adelante han sido mi razón de vivir, por su presencia espiritual, apoyo y comprensión, quienes con infinito amor dedico este trabajo.

A mis padres, hermanos, amigos y compañeros por su aliciente y respaldo brindado en todo momento.

Jenny Lorena Ojeda chamba

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a quienes han apoyado esta etapa de crecimiento en mi formación profesional: padres, hermanos, familiares; comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja a mi director de tesis; y, a mis amigas, amigos, compañeras y compañeros.

A mis distinguidos maestros del postgrado en la Maestría de Derecho Administrativo, por sus elocuentes y sabias enseñanzas.

A mi Director de Tesis, por su encomiable guía, y por sus conocimientos extraordinarios que me sirvieron para llegar a la culminación de mi tesis.

Jenny Lorena Ojeda Chamba

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPITULO I

1. Contratos de trabajo.....	6
1.1. Clasificación de los contratos.....	8
1.1.1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.....	8
1.1.2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto.....	11
1.1.3. Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y Ocasional.....	12
1.1.4. A prueba.....	14
1.1.5. Por obra cierta, por tarea y a destajo.....	14
1.1.6. Por enganche.....	15
1.1.7. Individual, de grupo o por equipo.....	16

CAPITULO II

2. Terminación de la relación laboral.....	19
2.1. Causas para la terminación de la relación laboral.....	19
2.1.1. Por causas legalmente previstas en el con.....	19
2.1.2. Por acuerdo de las partes.....	20
2.1.3. Por la conclusión de la obra.....	20

2.1.4.	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.....	21
2.1.5.	Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.....	21
2.1.6.	Por caso fortuito o fuerza mayor.....	22
2.1.7.	Visto Bueno.....	22
2.1.8.	Desahucio.....	31
2.1.9.	Despido intempestivo.....	34

CAPITULO III

3.	Del despido intempestivo.....	36
3.1.	Aspectos considerativos para establecer el monto de la indemnización por despido intempestivo.....	36
3.2.	Indemnizaciones por despido intempestivo.....	38
3.3.	Análisis de casos prácticos.....	44

CAPITULO IV

4.	Propuesta de intervención.....	63
4.1.	Proyecto de reformas al artículo 188 del código del trabajo en lo que respecta al despido intempestivo.....	63
4.2.	Análisis del proyecto de reforma al Código Orgánico De Relaciones Laborales del Ecuador.....	66
4.3.	Resultados de la aplicación de la encuesta.....	70
4.4.	Verificación de objetivos.....	75
4.5.	Contrastación de hipótesis.....	76
	CONCLUSIONES.....	77
	RECOMENDACIONES.....	78
	BIBLIOGRAFÍA.....	79
	ANEXOS.....	81

RESUMEN

La importancia del problema socio jurídico denominado “Reformas al Código de Trabajo en lo referente al despido intempestivo para evitar la inestabilidad laboral” propone alternativas frente a la inestabilidad laboral. Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en el artículo 188 del Código de Trabajo.

El tema propuesto, parte del análisis de un problema laboral en que el empleador sin justificación alguna despide intempestivamente al trabajador; comprende en el estudio de un marco teórico, conceptual y jurídico, que abarque los conceptos, definiciones y criterios relacionados con el contrato de trabajo, las causales para la terminación de la relación laboral y el despido intempestivo de los trabajadores.

Luego se desarrolla una investigación de campo en el cual se obtiene los criterios y opiniones de las personas conocedoras de la problemática planteada. Finalmente se plantea unas conclusiones y recomendaciones y una propuesta jurídica para su respectivo análisis

PALABRAS CLAVES: Inestabilidad laboral, marco jurídico, propuesta.

ABSTRACT

The importance of socio legal problem called "Amendments to the Labour Code in relation to unfair dismissal to avoid job instability" that relies proposes alternatives to job instability. When the employer terminates unexpectedly workers, ending without cause or justification employment, dismissal occurs and is required to pay monetary damages determined by law; monetary damages for the wrongful dismissal are outlined in Article 188 of Labour Code.

The proposed theme of the analysis of a labor dispute in which the employer without justification unexpectedly fired the worker; includes the study of theoretical, conceptual and legal framework, covering the concepts, definitions and related work contract criteria, grounds for termination of employment and unfair dismissal of workers.

Field research in which the views and opinions of the people familiar with the issues raised is obtained is then developed. Finally conclusions and recommendations, and a legal proposal for examination arise.

KEYWORDS: job instability, legal framework, proposal.

INTRODUCCIÓN

Considerando que el trabajo es una forma de supervivencia humana, un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; esta investigación se ve fundamentada en conocer los derechos que tiene las personas como derecho al trabajo, en la que establece que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El trabajo busca dignificar la actividad humana y el Estado está en el deber de ayudar a fomentar fuentes de trabajo, ante lo cual, es importante mencionar que el inciso cuarto del artículo 11 de la Constitución, determina que los derechos y garantías establecidas en dicho cuerpo legal, son de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Al garantizar remuneraciones y retribuciones justas por el trabajo que desempeña el ser humano para que pueda vivir dignamente con su familia, también se está prohibiendo el trabajo gratuito, según lo estipulado en el numeral 17 del artículo 66 de la Constitución.

En el derecho del trabajo, la vinculación que nace entre el empleador y el trabajador, su vigencia y terminación, se encuentran garantizadas en la Constitución, existiendo normatividad de menor jerarquía que regulan estas relaciones, como son el Código del Trabajo, los Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales y en general las disposiciones emitidas por autoridad competente.

Para el desarrollo del trabajo investigativo primeramente se realizó un análisis profundo sobre la problemática del tema a investigarse, en la que se destaca los problemas económicos, familiares y sociales de la gente que está sin empleo por no existir una estabilidad laboral a sus trabajadores.

En el primer capítulo lo que respecta a la clasificación de los contratos de trabajo, dentro de ellos esta los contratos expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en

participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche; individual, de grupo o por equipo; los mismos que han sido analizados jurídicamente.

En el segundo capítulo se realizó un análisis sobre las causales para la terminación laboral según las establece el Código de Trabajo los mismos que comprende conceptos definiciones y un análisis minucioso de cómo nos está afectando a la estabilidad laboral y a la economía de nuestro país,

En el tercer capítulo se realizó un análisis de en lo que concierne al despido intempestivo como los aspectos considerativos para establecer el monto de indemnización; análisis y casos prácticos sobre los despidos que se han venido dando en nuestro país. En el capítulo cuatro hago un análisis de la Propuesta Jurídica, con los antecedentes que motivaron a la realización del trabajo de investigación y los objetivos correspondientes, en la investigación de campo se aplicó el instrumento de la encuesta a los abogados en libre ejercicio, verificado los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis.

Finalmente en el Capítulo Cinco se emite las conclusiones y recomendaciones esenciales donde está sintetizado este trabajo investigativo y las encomiendas para el logro al cual se quiere llegar, para de una u otra manera aportar a la investigación jurídica de los problemas sociales que acontecen en la sociedad.

CAPITULO I

1. Contrato de trabajo.

El Derecho del Trabajo representa el esfuerzo consciente de las personas con el fin de someter esa realidad social espontánea a un plan de desarrollo y de equilibrio de fuerzas basado en la justicia, de ahí que no podría alcanzar sus propósitos sin el conocimiento de la naturaleza de esos fenómenos y de las leyes de su desenvolvimiento.

Un contrato es cuando las personas comprometen su trabajo personal a favor de otra persona, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución, es por ello como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admite la teoría civilista en los contratos de orden privado, es decir:

- **El consentimiento:** que es la expresión de la voluntad
- **El objeto:** actividad o servicio retribuido.
- **La causa:** causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita.
- **Forma:** La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal.

El Código de Trabajo, en su artículo 8 define al Contrato Individual de trabajo como: *(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, por la ley, el contrato colectivo o la costumbre)*

Para que exista un contrato entre el empleador y el trabajador debe primeramente existir un acuerdo entre las partes, la voluntad de prestar el servicio, una dependencia y una remuneración

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

La voluntad entre las partes es el deseo que tiene el trabajador de brindar sus servicios lícitos y personales y la voluntad que tiene el empleador de contratar a una persona para contribuir al desarrollo de su empresa y a la vez se ven beneficiados las dos partes tanto el trabajador como el empleador.

Prestación del trabajo: Técnicamente la prestación del trabajo constituye el Objeto del Contrato; es decir la actividad misma que el trabajador va a realizar para el empleador; tanto el trabajo en sí, como el fin que percibe, debiendo ser permitidos por la ley.

Dependencia o subordinación: Es la peculiaridad que más importa como mecanismo distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser similares a simple vista, es la característica por la cual el trabajador se acata al empleador y todas sus actividades están normales y exteriorizadas por el Contratante, es decir el trabajador está subordinado a la figura del empleador.

Pago de remuneración: Viene a ser una de las partes claves y básicas para la objetividad del contrato de trabajo; la no existencia de éste determinará que exista una prestación de servicios gratuita, pero de ninguna manera en una relación laboral; como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona, surge el elemento "retribución" que ha merecido variadas denominaciones como las de salario, sueldo, remuneración, estipendio y que viene a ser el objeto del pacto para el trabajador quien persigue el pago de una remuneración.

A un contrato de trabajo se los puede considerar como: consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo.

- **Consensual:** Se forma sólo con el consentimiento de las partes. Sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo.
- **Bilateral:** Impone derechos y obligaciones para ambas partes
- **Oneroso:** tiene por objeto la utilidad de las dos partes

- **Conmutativo:** Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido
- **Tracto sucesivo:** Es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

Referente a lo señalado, es importante mencionar que el Estado garantiza el derecho al trabajo de los habitantes de la República, reconociendo todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, ya que considera que los trabajadores, son actores sociales productivos. En base a este análisis sobre el derecho que tenemos los trabajadores a un trabajo digno y seguro se puede considerar una clasificación de acuerdo al Código de Trabajo en el Art. 11 los siguientes:

1.1. Clasificación de los contratos de trabajo.

Según el Código de Trabajo los contratos de trabajo se clasifican en:

1.1.1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.

En el Código de trabajo en el Artículo 12 nos habla sobre este tipo de contrato en el que detalla que este es expreso cuando el empleador y el trabajador pacten las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito; por lo tanto a falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Las partes contratantes deben acordar lo que es de esencia del contrato; el contrato contendrá la voluntad del trabajador de prestar un servicio o realizar una obra y la aceptación del empleador sobre el acto laboral con el reconocimiento de una remuneración.

Según la Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente establece que *(El Contrato Expreso puede ser verbal o escrito; el contrato expreso es verbal cuando por medio de la palabra se traduce el ánimo o voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajo; el contrato expreso es escrito cuando se consignan por escrito, ya sea como instrumento público, documento privado o ante una Autoridad del Trabajo. El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare)*

Se celebrará por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un acto, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes.
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración.
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o equipo
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje
- i) Los que se estipulan por uno o más años; y,
- j) En general, los demás que se determinen en la ley". (A t. 19 del Código del Trabajo), "En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:
 - 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato.
 - 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
 - 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración.
 - 4. Tiempo de duración del contrato.

5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse, la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

El Contrato Tácito del Trabajo.- La Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente (establece que el contrato tácito de trabajo es la *falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador*). Un contrato de trabajo es tácito, cuando entre el empleador y el trabajador no se ha pactado cláusula alguna, pero persiste por las condiciones y modalidades que están dados por el Código del Trabajo, los pactos colectivos, los usos y costumbres de la localidad; rigen para los contratos de trabajo tácitos las mismas normas que para los contratos escritos y en general para los contratos expresos.

En los contratos que se consideren tácitamente celebrados; se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo. En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos". (Art. 22 del Código del Trabajo)

Es preciso enfatizar en el concepto de éste tipo de trabajo y así debo reseñar parte de la sentencia publicada en la Gaceta Judicial del año 1947, Año LII. Serie VII. Nro. 4. Pág. 512 la cual nos dice: "De acuerdo con el inciso 2o. del Código de la materia, se considera contrato tácito toda relación de trabajo, sin que, por lo mismo, quede excluido de esta calidad, las que no sean permanentes, continuas y por largo tiempo, como lo ha establecido la Corte Superior de Ambato, en el fallo recurrido; 5o. La liquidación de cuentas de los peones agrícolas de que habla el ... Código del Trabajo no es la liquidación de las cantidades adeudadas por el patrón, como lo consideró el juez de primera instancia, pues, dicha liquidación comprende el examen completo de todas las partidas de cargo y de descargo del trabajador, o sea del valor de sus trabajos realizados y de las cantidades o valores recibidos, pudiendo, por lo mismo, tratarse de la existencia de una obligación a favor del patrono o a favor del trabajador; liquidación que no basta sea realizada entre el patrono y el peón; sino que debe serlo necesariamente, ante una autoridad del trabajo para que ésta cumpla con el deber de protección social perseguido por la ley al rodearlo de tal solemnidad; 6o. El pago del saldo favorable o adverso al trabajador que puede aparecer de la liquidación general, no es el objeto del juicio de cuentas; fundándose en dicha liquidación podrá exigir quien resulte

ser acreedor de la otra parte, el pago de las respectivas cantidades, por medio de la acción correspondiente que, como acción diversa, será tramitada y resuelta en conformidad con las pruebas que se rindan y tomando en cuenta la forma como quede trabada la Litis por la demanda y las excepciones que a ella se opongan.

1.1.2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto.

Contrato de Trabajo a Sueldo.- La no existencia de disposiciones sobre el trabajo a sueldo debemos referirnos a la costumbre por lo que generalmente el sueldo se lo fija por un mes. El sueldo corresponde percibir al empleado privado o al empleado público en contraposición al salario que es el que le corresponde al obrero, hay facultad de estipular libremente los sueldos, pero en ningún caso menor al Salario Mínimo Vital. En el Código de trabajo en su articulado establece que "(...) El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables"., es decir en el Código del Trabajo se considera sueldo o salario como de igual significado.

Contrato de trabajo a salario.- La Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente pág. 27 establece que *(Es una forma de contrato en el que se estipula la remuneración a base de la consideración del tiempo de un día de labor, o de estar el trabajador a disposición del patrono. No se toma como base para el pago la cantidad se obra realizada o la intensidad o categoría del servicio)*

Salario el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde a empleado; el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas; el sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. Justificar

Contrato de trabajo en participación.-Es una modalidad de contrato que se lo considera como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación reemplaza al sueldo o salario que le corresponde al trabajador; puede darse el caso de que el pago del contrato de trabajo en participación resulte inseguro, pero el principio de que nadie está obligado a trabajar en forma gratuita, el trabajador, tendría derecho a percibir el salario básico unificado como remuneración (...)“*Contrato en participación es aquel en que el*

trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo".

Contrato de trabajo con remuneración mixta.- En esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo también otra parte dependiendo de las ganancias patronales, es decir en forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador (...)*"La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por sí".*

La remuneración como uno de los derechos del trabajador comprobada la existencia de tal vínculo jurídico es irrenunciable y necesariamente atendiendo la vigencia de los salarios en cada periodo, en la Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 943 del año 1995 (La Sala de Casación establece que, en el acta de finiquito existe una clara lesión a los derechos del trabajador, puesto que, en ella no se contemplan todos y cada uno de los rubros que le corresponden al actor, siendo en consecuencia diminuta dicha acta, sin cumplir con lo que establece la Constitución en salvaguarda de los derechos del trabajador que son irrenunciables e intangibles. En tal virtud, casa parcialmente la sentencia en cuanto a la remuneración)

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

Contrato por tiempo Fijo.- Son contratos a tiempo fijo los expresos, verbal o escritos, que de acuerdo a la disposición del Código de Trabajo se establece un año como mínimo de duración.

Contrato por Tiempo Indefinido.- Un contrato es por tiempo indefinido cuando su duración no está determinado ni por el convenio de las partes ni por la naturaleza de la obra ni por la Ley. El contrato dura mientras no se ponga fin por el desahucio, por disposición del Código del Trabajo todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido tienen un año como tiempo mínimo de duración. En el código de trabajo estipula que Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente *Art. 14 (Establécese un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general)*

Contratos Eventuales, Ocasionales y de Temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como remplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencias, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o de servicio, en actividades habituales de la empresa o del empleador o relacionadas con las mismas, su duración no excederá de seis meses en un año.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual de empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que se realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

En la Gaceta Judicial, del año 2004, Año CV. Serie XVIII. No. 1. Página 253, la TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL determina que “En el proceso constan dos tipos de contrato: uno a plazo y otro a tiempo indefinido, que sustituyó al primero. En consecuencia el empleador no estaba facultado para dar por terminado el contrato a plazo, por haber sido sustituido; y al hacerlo produjo el despido intempestivo del actor.”, el derecho del trabajador a la estabilidad es sobremanera reconocido por el juzgador, hablamos y entendemos a los derechos laborales como parte del engranaje de los derechos humanos.

1.1.4. A prueba.

Los contratos a prueba se otorgarán por una sola vez y con un plazo no mayor a tres meses. Durante el tiempo de vigencia del contrato de prueba cualquiera de las partes puede declararlo terminado, de no hacerlo se prorrogará el contrato por un año. *(En todo contrato en aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarle un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para contemplar un año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.*

Durante el plazo de pruebas, cualquiera de las partes lo dará por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadoras con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, las empresas que inicien sus operaciones no se sujetarán a este porcentaje durante los seis primeros meses.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de extinguirse su cumplimiento)

El período de prueba no podrá ser mayor a 90 días y sólo se podrá realizar por una vez y al principio de una relación de trabajo. Adicionalmente, una empresa no podrá contratar más del 15% de los empleados por un período de prueba.

Con el Mandato 8, vigente desde marzo de 2008, se eliminó y se prohibió la tercerización e intermediación laboral. Por lo que la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador. Bajo este nuevo marco laboral, se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Relaciones Laborales, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

1.1.5. Por obra cierta, por tarea y a destajo

Contrato por Obra Cierta.- En el Código de trabajo en el Art. 16 menciona que *(El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor*

determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla") . Este tipo de contrato lo realizan los contratistas o un trabajador que toman la decisión de realizar una obra por una cierta cantidad de dinero en recompensa por la ejecución de la obra sin tomar en cuenta el tiempo que este se demore en realizarla.

Contrato por Tarea.- Cuando la ejecución de una determinada cantidad de obra se ha cumplido en un tiempo prefijado. Se entiende que la tarea está terminada por haberse finalizado la misma. A los trabajadores se les asigna una tarea y depende del trabajador realizarla en mayor o menor tiempo y terminar la jornada con anticipación o retraso.

Contrato a Destajo.- Esta modalidad de contrato de trabajo consiste en que el trabajador se compromete a realizar unidades de obras, por piezas, trozos, medias de superficie por las cuales recibe una remuneración y sin tomar en cuenta el tiempo que se invierte.

1.1.6. Por enganche

El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual

En el Art. 23 y 24 del Código del Trabajo establece (que el contrato de enganche puede ser para trabajos dentro del país como para el exterior. En los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito).

En el Art. 26 y 27 del Código del Trabajo establece que los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta su procedencia; es por ello que la Dirección General de Migración no autorizará la salida de los trabajadores enganchados, sin la presentación por parte del empresario o enganchador, de la escritura o documento en que conste la caución de que trata el artículo anterior.

1.1.7. Individual, de grupo o por equipo.

Contrato de Grupo.- El contrato de grupo se caracteriza porque todos los trabajadores emplean su esfuerzo con la finalidad de realizar una obra única, con la remuneración que puede ser única para el grupo. Si nada se ha pactado en cuanto a la repartición de la remuneración única, se lo hará a prorrata.

La Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente *Art.31 establece que (Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador*

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero este no será representante de los trabajadores sino con el asentimiento de ellos)

En cuanto a la remuneración para del grupo, los individuos tendrán derecho según lo pactado, y a falta de convenio espacial, según su participación en el trabajo, si una persona se separare del grupo antes de la terminación del contrato, tendrá derecho a una parte de la remuneración que le corresponda en la obra.

Contrato en Equipo.- Este tipo de contrato se caracteriza porque el trabajador no interviene individualmente sino como un conjunto de trabajadores, estén o no constituidos en persona jurídica, estamos frente a un equipo de trabajadores cuando varias personas se organizan para brindar los servicios en común a un mismo patrono; la relación de derechos y obligaciones dentro del equipo de trabajo deben ser igualitarios con relación al trabajo que ofrecen al empleador.

Debo hacer mención para reforzar que la denominación de los contratos de por si no representa un obstáculo para el reclamo de derechos, entonces diríamos que los tipos de contrato de trabajo determinan modalidades diferentes de prestarlo, a lo que hago referencia es a lo que destaca el Expediente No. 84-98, Primera Sala, publicado en el Registro Oficial número 77, del 30-XI-98; en efecto textualmente determinó "... TERCERO.- Al analizar las actuaciones que tienen relación con la impugnación de la sentencia, esta Sala encuentra que no hay violación de las normas que se citan en el escrito que contiene el recurso de casación, conclusión que se asume en base de las siguientes reflexiones: Al margen de que

la prueba testifical introducida al proceso a pedido de las partes litigantes ha sido valorada en debida forma, se ha tenido presente, además, en tal valoración el "Convenio de uso para servicio telefónico" que obra de autos, celebrado entre la empresa demandada, esto es, EMETEL R 1 y la actora C. J., y que ha sido invocado por las partes, instrumento que es oportuno detenerse en su evaluación porque es determinante para la sentencia impugnada. Ciertamente es que, la denominación que se ha dado al instrumento que sirve de base para entablar las relaciones entre los litigantes, esto es, el "¿Convenio de uso para servicio telefónico?" puede llamar a engaño y sugerir la idea de contrato civil, pero es incuestionable también que un contrato puede no ser lo que su denominación sugiere, sino lo que de su contenido se desprende. Así, un contrato puede denominárselo como de "¿depósito?" y ser realmente de "¿cuenta corriente?" si esta naturaleza es la que se desprende de su contexto. En la especie, es incuestionable que el "¿convenio?" suscrito entre las partes, aunque se lo llama de "¿uso para servicio telefónico?" es un contrato laboral, pues de su contexto aparecen claramente las características inherentes a la naturaleza del contrato de trabajo, esto es, la prestación de servicios lícitos, la remuneración, la dependencia; características que están ratificadas por los instrumentos de fs. 14 a 18. Si esto es así, no se ha violado ninguna norma en cuanto a la valoración de la prueba referente a la relación laboral, como tampoco se lo ha hecho en cuanto a la personería de la parte demandada, pues se demandó a EMETEL en la persona de quien ejercía funciones de dirección o administración, las que no han sido negadas en ningún momento. Por las consideraciones anotadas, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza el recurso de casación, por el que ha llegado este proceso al presente nivel.

CAPITULO II

2. Terminación de la relación laboral.

El Código del Trabajo consigna a través del artículo 169 una serie de causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo en forma legal y su violación acarrea el pago de indemnizaciones a las que tendría el trabajador, siendo las siguientes:

- Por causas legalmente previstas en el contrato.
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra;
- Período de labor o servicios objeto del contrato;
- 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;
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- 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;
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código

Este trabajo investigativo amerita realizar un estudio sobre las causas de la terminación laboral, por lo que a continuación analizaremos cada una de ellas.

2.1. Causas de la terminación de la relación laboral

2.1.1. Por causas legalmente previstas en el contrato.

El artículo 1588 del Código Civil, establece que (todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales, por lo que el acuerdo al que llegaron el empleador y el trabajador cuando suscribieron el contrato y puntualizaron las causas para darlo por terminar)

Una de las causas para dar por terminado el contrato de trabajo son las cláusulas que están estipulados dentro del mismo que se hicieron con consentimiento de las dos partes, cuando se cumplan estas cláusulas se queda entendido que el contrato ha terminado, además, el

inciso segundo del artículo 40 del Código del Trabajo señala que el único que puede demandar la nulidad de un contrato de trabajo, es única y exclusivamente el trabajador, y en esa virtud, el empleador se encuentra imposibilitado de hacerlo, si esto llegara a pasar ya se convertiría en un despido intempestivo.

2.1.2. Por acuerdo de las partes.

En la Gaceta Judicial Serie XII No. 15 de 28 de junio de 1977, donde determina que es evidente que con arreglo al numeral segundo del Art. 169 del Código de trabajo el contrato individual de trabajo termina por acuerdo de las partes, ese acuerdo debe ser real, lícito y encontrarse exento de toda clase de vicio. En el Código en su articulado establece una causal de terminación de contrato por medio de acuerdo entre las partes, este acuerdo tiene que darse existiendo voluntades sin que se haya viciado el consentimiento entre el empleador y el trabajador, respetando las decisiones que cada una de las partes tomen en arreglo.

Considero que ésta causal es una manera más adecuada de dar por terminado una relación laboral cuando existe voluntad entre las partes puesto que no se está vulnerando los derechos del trabajador. Por lo que al igual que en cualquier relación jurídica en que intervienen varias partes en relación al trabajo estas pueden por su libre voluntad poner fin a la relación de trabajo, aún en condiciones o en oportunidades distintas a las previamente acordadas.

Esta terminación laboral por mutuo consentimiento será válida siempre que exista la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo que significa que el consentimiento debe estar exento de los vicios que lo anulan conforme al derecho común el error, fuerza y dolo como establece la ley.

2.1.3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

La terminación de la relación laboral por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato opera sin necesidad de desahucio ni otra formalidad, basta que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicio objeto del

contrato, siempre y cuando así lo hayan determinado en el contrato escrito de trabajo y se realice la liquidación por medio de acta de finiquito ante el Inspector del Trabajo.

Como un ejemplo claro tenemos un arquitecto realiza la obra de construcción de un bien inmueble se termina la obra en un tiempo que el contratista o arquitecto estipulada conveniente entrega la obra y en ese momento da por terminado el contrato de trabajo por conclusión de la obra, especificando que existiera una garantía de la misma.

2.1.4. 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.

La muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio, es otra causa para dar por terminado el contrato, cumpliéndose varios requisitos para su ejecución. Cuando el empleador sea persona natural, debe producirse primero la muerte o la incapacidad.

El Código del Trabajo no determina si la incapacidad es total o parcial, permanente o temporal, por lo que considero debería ser aclarada la disposición en el sentido de que la incapacidad debe ser total y permanente, ya que se podría utilizar la figura de la incapacidad parcial o temporal para dar por terminado el contrato.

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

En cuanto al trabajador, su muerte o incapacidad permanente y total para el trabajo es causa de terminación del contrato, observando que el legislador si calificó a la incapacidad como total y permanente, por lo que el trabajador que sufre un accidente y queda incapacitado en forma temporal o parcial, no podría utilizar esta figura jurídica.

Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente En el Art. 389 del Código de trabajo establece que (el inspector del trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos)

2.1.6. Por caso fortuito o fuerza mayor

En la legislación laboral ecuatoriana se señalan como causas de terminación del contrato el caso fortuito o la fuerza mayor, señalando entre éstas al incendio, el terremoto, la tempestad, la explosión, las plagas del campo, la guerra y en general cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o previstos, no lo pudieron evitar

Este tipo de terminación laboral involucra a que cuando las empresas tengan problemas de fuerza mayor se vean en la necesidad de dar por terminado la relación laboral con los trabajadores hasta que se mejore la empresa o a su vez definitivamente, pagándole al trabajador una indemnización por los años de servicio.

2.1.7. Visto bueno.

El legislador al considerar que los empleadores como los trabajadores son sujetos de derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones, determinó una serie de causas por las cuales se podría dar por terminado el contrato de trabajo pero previo el trámite del visto bueno, en la cual participa un tercero imparcial llamado Inspector del Trabajo que califica la violación cometida, acarreando como consecuencia la terminación o no del contrato. Las causales se encuentran establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo y el trámite del visto bueno señalado en el artículo 618 ibídem.

Causales del visto bueno

Una de las causas por las cuales termina un contrato individual de trabajo, es merced al Visto Bueno solicitado por el empleador y concedido por la autoridad competente

Según la Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente en el artículo 172 del Código de Trabajo, detalla las causales por las que el empleador puede solicitar el Visto Bueno:

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

De conformidad con la disposición enunciada del Código Laboral, se hace presente que, la institución del Visto Bueno prevista en el artículo 172 ibídem consiste en un trámite administrativo que la institución empleadora realiza para llegar a una sanción al trabajador que ha incurrido en una falta de carácter disciplinario o administrativo, la cual afecta o puede

llegar a enervar el normal desarrollo de la empresa, y más aún cuando según el artículo 325 de la Constitución los trabajadores son actores sociales productivos.

Trámite del visto bueno

Las causales del Visto Bueno, las calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, para lo cual deberá regirse al trámite establecido en los artículos 621 y 622 del Código Laboral.

Código de trabajo.- Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011-Estado: Vigente en el artículo 621 establece la (Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde)

Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnabile ante el juez de trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, publicado en la Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, que estatuye (*Los juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes citado que señala: La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio).*

Mientras el juez de trabajo no se pronuncie, la resolución emitida por el Inspector de Trabajo competente, es un acto que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, consecuentemente debe ser cumplida.

Codificación 17-Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005-Ultima modificación: 27-ene-2011- Estado: Vigente se dará la suspensión de las relaciones laborales *según el Art. 622 en la que determina que (En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo)*

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.

Procedimiento para el visto bueno

- La solicitud de visto bueno debe presentarse por el peticionario, empleador o trabajador, ante el inspector o subinspector del trabajo de la respectiva jurisdicción;
- La solicitud debe ser escrita y estar firmada por un abogado y en ella se harán constar los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de visto bueno;
- Debe estar acompañada por las cédulas del peticionario y si el que presenta es el empleador debe acompañar con una certificación del IESS de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones correspondientes frente al trabajador;
- El inspector del trabajo dispondrá que la petición sea notificada a la otra parte y le concederá dos días para que la conteste;
- Con la contestación o en rebeldía (o sea, cuando no hay contestación), el inspector procederá a investigar los hechos en que se fundamenta la petición. Las partes podrán también presentar las pruebas que crean conveniente;
- Luego de transcurrido el período e investigación, que es de tres días, el inspector dictará su resolución aceptando o negando el visto bueno, lo cual significa que se

habrá producido un despido o un abandono intempestivo con las consecuencias legales correspondientes, aunque luego la causa del visto bueno quedara justificada;

- Sin embargo de lo anterior, el empleador que desee la suspensión inmediata de las relaciones laborales, podrá consignar el valor de la remuneración correspondiente a un mes. En este caso el inspector dispondrá la suspensión inmediata de las relaciones laborales, sin perjuicio de que, si luego se negare el visto bueno, el trabajador sea integrado a sus labores y se le entregue el valor de la remuneración mensual;
- De todas maneras, la resolución del inspector del trabajo no obsta el derecho de cualquiera de las partes de impugnar tal resolución; pero en este caso deberá acudir ante el juez del trabajo con la demanda correspondiente. En este último caso el juez apreciará la resolución del inspector como un informe.

Para que haya un visto bueno se requieren los siguientes elementos:

- La solicitud del empleador o del trabajador, presentada en cualquier momento de la relación laboral;
- La resolución de la autoridad correspondiente del trabajo, en este caso del inspector de trabajo;
- La invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato.

Visto bueno solicitado por el empleador

TRUJILLO, Vázquez Julio, Derecho del Trabajo, Serie jurídica Educativa, editorial Don Bosco, Quito 1973, pág. 158 establece que las justas causas por las cuales el empleador puede solicitar de trabajo el visto bueno son las siguientes:

(“Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono del mismo por más de tres días consecutivos, siempre que tales hechos se hayan producido

dentro del mismo mes. En la práctica suele interpretarse lo de “faltas repetidas” así mismo como más de tres días en el mismo mes;

- Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y en general a las disposiciones del empleador en la dirección y administración de la empresa o negocio;
- Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador;
- Injurias graves proferidas por el trabajador contra el empleador, su cónyuge, ascendentes, descendientes o representantes;
- Ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se le contrató;
- Denuncia injustificada presentada por el trabajador ante el IESS, respecto al cumplimiento de las obligaciones del empleador con el Seguro Social;
- No acatamiento de las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes, exigidas por la ley, los reglamentos o las autoridades, así como de las prescripciones y dictámenes médicos emitidos en esta misma materia;
- En conformidad con las reformas de noviembre de 1991, también se podrá solicitar el visto bueno cuando el trabajador no volviere al trabajo luego de que se hubiere cumplido el plazo de una huelga solidaria; o si se rehusare al mantenimiento de los servicios mínimos requeridos, en los casos de huelga en el sector público o en empresas de interés social o público.
- En cualquiera de estos casos, si el inspector de trabajo concede el visto bueno, termina el contrato de trabajo sin que el empleador deba pagar indemnización o bonificación alguna)

Visto bueno solicitado por el trabajador

Las justas causas por las cuales el trabajador puede solicitar el visto bueno son las siguientes:

- Injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- Disminución, falta de pago o falta de puntualidad en el abono de la remuneración acordada por las partes;
- Exigencia del empleador de que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo los casos de urgencia, por accidente o peligro.
- También en estos casos, si el inspector de trabajo concede el visto bueno termina el contrato; pero en cambio el trabajador adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente

Casos en que no hace falta el visto bueno

Asimismo de los procesos en que el Código del Trabajo expresamente establece la posibilidad de recurrir al visto bueno para terminar el contrato de trabajo, el propio Código señala otros casos en que no hace falta este trámite especial y pueden el empleador o el trabajador, según sea el caso, terminar automáticamente el contrato, sin perjuicio por supuesto de que puedan también recurrir al visto bueno. Estos casos son los siguientes:

a) Por parte del empleador:

- Si se tratare de un empleado privado cuando éste haya revelado secretos o hecho divulgaciones que perjudiquen al empleador o cuando lo haya inducido a celebrar el contrato mediante certificados falsos;
- Cuando el trabajador de un taller o fábrica se resistiere a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador y proporcionada por el IESS, previa notificación hecha por la inspección del trabajo;

- En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz cometiere faltas graves de consideración contra el empleador, su familia o sus clientes; o tuviere incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo;
- En las empresas de transporte cuando el trabajador desempeñare sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o faltare injustificadamente al trabajo y sin previo aviso por más de veinticuatro horas; o se atrasare más de tres veces dentro de un mes o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes;
- Cuando una huelga ha sido declarada ilícita, es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causare a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas.

b) Por parte del trabajador:

- Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos;
- En el caso de los aprendices, cuando el empleador no cumpliera las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje;
- Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratara de despido intempestivo;
- Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los sesenta días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente.

Prescripción

En este caso la ley determina que el empleador sólo podrá hacer valer su derecho a terminar el contrato por justa causa, ya sea en los casos en que hace falta, dentro del mes en que se hubiere producido la causa legal de terminación.

En el caso del trabajador, la ley solo se refiere a un plazo determinado al referirse al cambio de ocupación, en que se establece que el reclamo debe producirse dentro de los sesenta días posteriores; pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo cual habrá que entender que podrá el trabajador ejercer este derecho en cualquier tiempo, naturalmente mientras subsista la relación laboral.

Queda indicado anteriormente el concepto del visto bueno para determinar la aplicación práctica citamos la parte concluyente de la Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4. Pág. 1075 del 12 de septiembre de 2000 en la que previas las consideraciones se determina que “Del texto de la petición de visto bueno se determina que el empleador denunciante solicitó la suspensión de las relaciones laborales consignando el valor correspondiente a un mes de remuneración del trabajador, en la forma dispuesta por el Art. 619 del Código del Trabajo.

Ahora bien, bastante jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que el plazo máximo que tiene el Inspector del Trabajo para resolver sobre la petición de Visto Bueno es de un mes, pues, por lógica jurídica y al amparo de la ley, si se exige para la suspensión de las relaciones laborales la cantidad equivalente a un mes de remuneración es indiscutible, que la resolución de visto bueno que excede ese plazo pierde eficacia y efecto jurídico”

A su vez el trámite de visto bueno es determinante en cuanto terminación de una relación laboral y obedece a lo resuelto por la Autoridad administrativa así lo determina la resolución publicada en la Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 12. Página 3954 el 2 de junio de 2003, así “Al existir el visto bueno otorgado por el Inspector del Trabajo, la terminación del vínculo contractual no obedeció a la arbitrariedad del empleador sino al ejercicio de la autorización conferida por la autoridad competente, de consiguiente, si el actor continuó prestando servicios desde el 17 de agosto del 2001 al 30 de los mismos mes y año, no significa que hubo una nueva relación laboral entre los contendientes.

En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 del Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

La obligación del cesionario y derecho del trabajador.- (Reformado por el Art. 183 del Decreto Ley 2000-1, R.O.144-s, 18-VIII-2000).- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

2.1.8. Desahucio

En el Código de Trabajo del Ecuador determina que se *(prohíbe el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número)*

Siendo el desahucio otra de las formas de terminación del contrato de trabajo, nuestra legislación laboral la ha definido como el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato, (Art. 184) debiendo para el efecto hacerlo mediante solicitud por escrito ante el Inspector del Trabajo, (Art. 621).

El desahucio lo puede realizar el trabajador en cualquier tiempo mientras que el empleador solo lo puede hacer en los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, debiendo para el efecto notificarse cuando menos con 15 días de anticipación cuando el desahucio lo solicite el trabajador y 30 días cuando lo solicite el empleador, plazo dentro del cual el Inspector del Trabajo está obligado a realizar la liquidación de haberes y el empleador consignar el dinero, caso contrario, se entenderá como no presentada la solicitud de desahucio.

Desahucio en contratos a plazo fijo

Cuando el contrato de trabajo se ha celebrado a plazo fijo, cualquiera de las partes, el empleador o el trabajador, puede avisar a la otra su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo; aviso que debe darse con la anticipación y en la forma determinadas por la ley.

Sin embargo, las disposiciones de la ley son diferentes en cuanto a las modalidades y a los plazos en que este aviso debe darse. Hace falta, por tanto, una explicación concreta de cada caso, La CFR. VASQUEZ, López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, pág. 364 menciona que (Por una parte, el conjunto de las reformas permitiría opinar que el desahucio sí se mantiene como opción, tanto del empleador como del trabajador; sin que sea necesario ningún tiempo de espera entre la notificación a la otra parte de la intención de dar por terminado el contrato y la terminación del mismo. Por otra parte se podría sostener lo contrario, pues a falta de disposición expresa, podrá entenderse que prevalece en materia laboral la interpretación más favorable a los trabajadores, en aplicación del principio pro operario.

En todo caso, sí se mantiene el desahucio, el trabajador deberá recibir como bonificación una suma equivalente al 25% de la última remuneración mensual que haya percibido por cada uno de los años trabajados.

En la ley 90 (contratación a tiempo parcial) se establece una especie de desahucio en los contratos a plazo indefinido, mediante el cual el empleador puede notificar al trabajador con treinta días de anticipación su voluntad de dar por terminado el contrato.

De liquidación de empresas

El empleador que fuere a liquidar definitivamente su negocio o empresa debe dar aviso a sus trabajadores, con anticipación de un mes, y este aviso surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por defecto de la liquidación el empleador da por terminadas las relaciones laborales, los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas en los Arts. 188 y 18 del Código del Trabajo.

Pero si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año está obligado a admitir a los mismos trabajadores en las mismas o en mejores condiciones que las anteriores.

Casos en que no hace falta el desahucio

Hay que señalar que en ciertos casos no hace falta el desahucio para dar por terminado el contrato:

- ◆ En los contratos a prueba, en los cuales las partes pueden darlo por terminado en cualquier momento sin necesidad de formalidad alguna.
- ◆ En los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, en los cuales el contrato termina una vez cumplido el período de labor o los servicios contratados;
- ◆ En los contratos por obra cierta, que terminan con la entrega de la obra;
- ◆ En los contratos con empresas maquiladoras, en los cuales es causa suficiente de terminación la conclusión del plazo concedido a la empresa;
- ◆ En los contratos que celebren los usuarios de zonas francas con sus trabajadores.

Procedimiento para el desahucio

- ◆ La solicitud de desahucio debe presentarse ante el inspector o subinspector del trabajo del lugar;
- ◆ La solicitud debe ser escrita y patrocinada con la firma de un abogado;
- ◆ Deben acompañarse las cédulas del solicitante y la certificación del IESS de estar al día en el pago de las obligaciones respecto al trabajador cuyo desahucio se tramita;
- ◆ El inspector de trabajo notificará el desahucio a la otra parte dentro de las 24 horas siguientes;

- ◆ Si el trabajador tiene derecho a la bonificación del 25% por año de servicio, se procederá a realizar la liquidación correspondiente por parte del inspector del trabajo el empleador deberá consignar el valor liquidado dentro del plazo de treinta días. Si no lo hiciere el desahucio no surtirá efecto alguno. (Ha sido materia de controversia el determinar

si en todos los casos en que la ley habla de aviso para la terminación del contrato de trabajo se requiere este trámite o si, en aquellas situaciones en que la ley no habla expresamente de desahucio, el aviso puede darse en forma privada. Sin embargo, prevalece el criterio de que siempre es necesaria la intervención del inspector o subinspector de trabajo, inclusive para asegurar la prueba de haberse procedido a dar el aviso exigido por la ley y no afrontar después reclamaciones por falta de este aviso)

2.1.9. Despido intempestivo

El despido se da cuando el empleador sin causa justa despide al trabajador, sin recibir ningún tipo de indemnización por los años de servicio o el tiempo que ha estado laborando; en El Código de Trabajo determina algunos aspectos importantes para establecer el monto de la indemnización por despido intempestivo que se detallaran en el siguiente capítulo.

CAPITULO III

3. Del despido intempestivo

3.1. Aspectos considerativos para establecer el monto de la indemnización por despido intempestivo.

Los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad en la personas que no tienen trabajo estable.

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la *ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema.*

Para Guillermo Cabanellas de Torres, respecto al despido nos dice: (despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En derecho Laboral entiéndase por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario)

El Despido Intempestivo es similar de disolución del Contrato, es decir el despido intempestivo del trabajo entendemos cuando el empleador en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente el empleador da por terminada la relación laboral.

De igual forma, 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. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando al trabajador da por terminado el contrato de trabajo y separa el trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para

despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo.

Algunas veces, no solamente el empleador al despedir intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las específicas consecuencias para cada una de las partes.

La actual legislación laboral estipula, en su artículo 192 que el cambio de ocupación, esto es, la orden o disposición del empleador para que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida o se le destinen otras labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de despido intempestivo si el trabajador lo reclama dentro de los 60 días, siguientes a la expedición de la orden del cambio.

El cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es que declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca a éste en el trance de no proseguir en la empresa.

Asimismo de lo expuesto, podemos determinar que se puede llamar con el nombre de despido intempestivo a la suspensión del trabajo, como fuera el caso de que el empleador dejaré de proporcionar al trabajador materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el número de ellos, siempre y cuando que estos materiales o herramientas, estén debidamente estipulados en el contrato.

El cambio de ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual. Pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización, punto que más adelante detallaremos específicamente.

El despido intempestivo por cambio de ocupación es también denominado como despido indirecto, en la que el trabajador se encuentra en un ambiente o ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es quien declara la rescisión del contrato, sino que al ejecutar esta acción crea el ambiente propicio para él e impropio para el trabajador y que de esta manera, el trabajador, no pueda proseguir en la empresa.

Sin embargo, lo expuesto en el artículo 192 del código del trabajo, contraviene al principio de imprescriptibilidad de los derechos laborales, al establecer el plazo de sesenta días, para que el trabajador pueda hacer la reclamación. El trabajador tiene la obligación y el derecho de interponer la reclamación dentro de los sesenta días a la notificación del cambio de ocupación de la que es víctima, pasado este plazo establecido en el Código Laboral, no puede proceder el trabajador a reclamación alguna, en este caso la falta de información y asesoría oportuna hace que se transgreda los derechos laborales.

3.1. Indemnización por despido intempestivo.

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 o 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 de 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:

- a) Si se ratifica en el despido intempestivo, tendrá que depositar el valor e la indemnización en las siguientes 48 horas; o,
- b) Si no ratifica en el despido, tendrá que recibir al trabajador y volver a sus funciones.

En contratos a plazo fijo

En contratos la indemnización comprenderá los siguientes rubros:

- a) En relación a 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 un año), o una indemnización calculada según el literal a) del caso anterior;
- b) Una bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual, por cada año de servicio.

Indemnizaciones en casos especiales

Además de las reglas generales indicadas, hay casos en que la ley establece reglas especiales de indemnización:

- **Directiva de una organización:** En el caso de que se desahuciare o despidiere intempestivamente al trabajador miembro de la directiva de una organización de trabajadores, se pagará una indemnización equivalente a la remuneración de un año,

cuyo monto se dividirá en partes iguales entre el trabajador y la organización de trabajadores a la que éste pertenezca (Art. 187)

- **Constitución de sindicato:** En el caso de que el empleador desahuciare o despidiere a cualquier de sus trabajadores, luego de que estos hubieren notificado al inspector de trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato, comité de empresa u otra asociación, deberá pagar una indemnización de un año de remuneración;
- **Contrato colectivo:** En el caso de que el empleador desahuciare o despidiere a un trabajador, mientras se está tramitando un contrato colectivo, deberá pagarle una indemnización equivalente al sueldo o salario de doce meses;
- **Enfermedad:** Si el empleador se negare a recibir al trabajador que regresa al trabajo luego de haber sufrido una enfermedad que no exceda de un año, le deberá pagar una indemnización adicional equivalente a un año de remuneración;
- **Maternidad:** Si el empleador desahuciare o despidiere a la mujer embarazada, le deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración;
- **Obra cierta y destajo:** En los contratos de obra cierta o a destajo, si el empleador incumpliere o interrumpiere el contrato, pagará un tanto por ciento de recargo que fijará la autoridad que conozca del asunto;
- **Aprendizaje:** En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz se separa del trabajo por causa justificada, tendrá derecho a un mes de indemnización;
- **Tiempo parcial:** En estos contratos cuando son a plazo fijo, si el empleador los diere por terminados anticipadamente, sin la previa obtención de visto bueno, deberá pagar

una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración correspondiente al tiempo que faltare para el cumplimiento del plazo.

Acumulación de indemnizaciones

Este es un tema que ha sido materia de muchas controversias y que ha dado lugar a sentencias contradictorias. Prevalece la opinión de que las indemnizaciones no se acumulan y que por lo tanto, el trabajador debe escoger entre las distintas posibilidades a las que podría tener derecho, salvo que la ley expresamente permita la acumulación por tratarse de indemnizaciones que tienen distinto origen. Esto sucede en los siguientes casos:

- Es acumulable la indemnización por despido intempestivo con la bonificación del 25% de la última remuneración mensual por año de servicio, según ya se ha indicado;
- Es acumulable la indemnización al trabajador que integra la directiva de una organización de trabajadores;
- Es acumulable la indemnización de seis meses de remuneración, en el caso ya indicado del trabajador no admitido por el empleador luego de haber sufrido una enfermedad que no haya excedido de un año;
- Es acumulable la indemnización que establece la ley en caso de desahucio o despido, mientras se tramita un contrato colectivo;
- Es acumulable la indemnización que se hubiere establecido en un contrato colectivo con esta calidad.

Abandono intempestivo.

Si el trabajador el que ha dejado intempestivamente el trabajo sin causa justa o sin cumplir las formalidades legales, también está obligado a indemnizar al empleador en la siguiente forma:

- En el contrato por tiempo indefinido, debe pagar una indemnización equivalente a quince días de remuneración;

- En todos los contratos a plazo fijo, debe pagar una indemnización del 25% de la remuneración correspondiente al tiempo que faltare para completar el plazo pactado, excepto otras formas de indemnización.
- En el contrato de obra cierta o a destajo, una indemnización del 1% por cada día de retardo en la entrega, pero que no podrá pasar del 100% del valor total de la obra.

Remuneración para efectos de indemnización

Para el pago de indemnizaciones se considera remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, servicios o especies, inclusive lo que percibiere por trabajos suplementarios o extraordinarios, comisiones o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la empresa o negocio. Actualmente también se considera parte de la remuneración el decimoquinto sueldo mensualizado, y el decimosexto sueldo.

En cambio se excluyen el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones. “La compensación por el costo de la vida y la bonificación complementaria no forman parte de la remuneración durante el año 2000, pero su nombre cambió por el de **“componentes salariales en proceso de incorporación a la remuneración”**; a partir del 2001 se irán incorporando paulatinamente a las remuneraciones hasta completar su monto en el año 2005, en que habrán pasado totalmente a formar parte de la remuneración. En el caso especial de los trabajadores del servicio doméstico, únicamente se tomará en cuenta para la indemnización lo que perciba en dinero y no lo que corresponde a alimentación y vivienda.

Sobre el despido intempestivo existen criterios de algunos autores como Eugenio Fernández Veintimilla, en la que señala que el “despido intempestivo se da cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, dentro de ello también se enmarca en los artículos que hablan sobre las indemnizaciones de despido intempestivo

De la misma forma que se presentan abandonos intempestivos cuando el trabajador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, deja de trabajar, se produce el abandono intempestivo, debiendo en este caso indemnizarle al empleador en la forma que determinan los Art. 190 y 181 inciso tercero, del Código Laboral.

En el código de Trabajo en el Art. 190 establece que (el trabajador que sin causa justificada y sin dejar remplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de remuneración)

Aspectos importantes dentro de un Juicio Laboral

En el Art. 634 del Código de Trabajo establece el término para la declaratoria de abandono de un juicio laboral: (Será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes

Las autoridades o funcionarios a quienes corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o a petición de parte, mediante providencia ordenarán el archivo de la causa o conflicto colectivo que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno)

Esto quiere decir que cuando un trabajador o empleador se sienta afectado tendrá un término para hacer su reclamo antes que se declare en abandono, existe otros casos como el desistimiento del juicio es decir la persona afectada desiste en seguir con el tramite de la causa, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil de acuerdo al Art. 374 en el que establece que para que se haga efectivo el desistimiento se requiere que se sea voluntario, que conste en los autos y reconozca su firma y rubrica y en caso que sea mediante condiciones éstas deberán contar con el consentimiento de la otra parte; en otros casos no podrán desistir al juicio los que no pueden comprometer la causa en árbitros; y los que intenten eludir, por medio del desistimiento, el provecho que de la prosecución de la instancia pudiera resultar a la otra parte o a un tercero.

3.2. Análisis de casos prácticos

Antecedentes

El señor VICTOR HUGO CHAMBA JAYA, la demanda pertinente se detalla las circunstancias que dieron origen al despido y el tiempo que ha venido laborando en la hacienda “La Guatara” en su parte pertinente dice que ha venido desempeñando como trabajador desde hace algún tiempo atrás, que por cuestiones laborales sufrió un accidente en donde le dejó imposibilitado por un tiempo, siendo este el motivo principal para que el empleador el señor Marcelo Granda que de forma unilateral terminara la relación de dependencia que mantuvo durante varios años, por otra parte el actor expone que durante el tiempo de trabajo con su ex empleador, jamás lo afilió al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como el afectado de este caso de despido intempestivo por parte de su empleador, concurre a la Unidad Judicial de Macará en donde plantea una demanda para que se pague todos los honorarios que por ley le corresponde.

Resumen.

En el siguiente caso práctico proviene de la Unidad Judicial Multicompetente Primera Civil del Cantón Macará, el Juez que llevo la causa es el Dr. Guido Raul Castillo Abad, las partes que intervienen en este proceso en el Actor señor VICTOR HUGO CHAMBA JAYA, comparece y manifiesta que ingreso a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo relación de dependencia para el señor Marcelo Ernesto Granda Palacios. Empezando sus labores en el mes de enero del año mil novecientos noventa y ocho, laborando en calidad de cuidador del inmueble denominado “Hacienda la Guatara”, siendo sus actividades el cuidado de ganado vacuno, caprino, caballar, el mismo con fecha 21 de febrero del 2012 en circunstancias que regresaba a su domicilio ubicado en el barrio “La Guatara” perteneciente a la ciudad de Macará, sufrió un accidente de tránsito, resultando como consecuencia la imposibilidad de continuar sus labores por un lapsos de tiempo, a consecuencia del diagnóstico, reposo y rehabilitación indicada por el médico. Estos hechos fueron comunicados a su empleador a fin de que se justifique su inasistencia en mis labores, más sucede que una vez que se ha recuperado en forma total de dicho accidente presentándose donde sus empleador a reintegrarse a sus actividades diarias, recibiendo una negativa rotunda e infundada quien prescindiendo de sus labores lícitos y personales, terminó en forma unilateral la relación de dependencia laboral que mantuvo durante varios años, señalando también que durante el tiempo de relación laboral con mi ex empleador, jamás lo afilió al

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para demandar en trámite oral al señor MARCELO ERNESTO GRANDA PALACIOS, el pago de indemnizaciones que en diez numerales detalla en su demanda y en lo principal de su pretensión, el señor Juez en primera instancia según las pruebas presentadas por ambas partes Resuelve que dispone que la hacienda La Guatara, por intermedio de su Administrador Marcelo Ernesto Granda y éste por sus propios derechos y los que represente, pague al demandante Víctor Hugo Chamba Jaya, el valor de los rubros mandados a pagar en el considerando Séptimo de este fallo, que asciende a la cantidad de: siete mil ochocientos sesenta y tres dólares americanos con noventa y seis centavos de dólar (\$ 7863.96).

El demandado recurre a otras instancias como la Corte en donde los jueces aceptan el recurso de apelación y desechando el del actor, se acepta las excepciones de improcedencia de la acción y falta de legítimo contradictor, por lo que, se revoca la sentencia del señor Juez de primer nivel y se desecha la demanda, dejando a salvo el derecho que puede tener el actor para que inicie las acciones legales que estime pertinentes.

Sentencia de primera instancia de despido intempestivo.

VISTOS.- Por encontrarse el Secretario Titular Dr. Jorge Fabricio Campoverde Villavicencio, con licencia por vacaciones, se llama a intervenir a la Dra. Raquel María Montoya Ponce en calidad de Secretaria Encargada dentro del presente proceso. De fs. 5 y 5 Vta. Y 6 de los autos, comparece Víctor Hugo Chamba Jaya, y en lo principal de su pretensión dice: Mediante contrato verbal ingresé a prestar mis servicios lícitos y personales, en forma continua e ininterrumpida, bajo relación de dependencia para el señor Marcelo Ernesto Granda Palacios. Inicé mis labores en el mes de enero del año mil novecientos noventa y ocho, fecha desde la cual laboré en calidad de cuidador del inmueble denominado "Hacienda la Guatara", cuya administración y disposición en calidad de señor y dueño la tenía mi referido ex empleador, esto por autorización expresa de sus hermanos en calidad de herederos del causante (Ignacio Adolfo Granda Valarezo) y de su señora madre (María Teresa Palacios Cely), siendo por lo tanto el único responsable sobre el dominio como señor y dueño de esta hacienda; mis actividades principales fueron varias, entre ellas cuidado de ganado vacuno, caprino, caballar, cabe manifestar que el año 2007 mi ex empleador vendió el ganado vacuno y caprino, cultivo de productos agrícolas tales como, siembra de maíz, papaya, café; al riego de plantas frutales, como naranja, limón dulce, limón fuerte, mango, mi horario de trabajo era desde la 07h00 hasta las 18h00 de lunes a

domingo y mi remuneración fue así: desde el año mil novecientos noventa y ocho hasta el año dos mil dos ganaba la cantidad de cuarenta mil sucres semanales equivalente a ciento sesenta mil sucres mensuales; desde el año dos mil tres hasta el año dos mil cinco percibía una remuneración de cuarenta dólares semanales, equivalentes a ciento sesenta dólares mensuales, desde el año dos mil seis hasta el año dos mil ocho percibía una remuneración de cincuenta dólares semanales equivalentes a doscientos dólares al mes, desde el año dos mil nueve hasta la fecha en que fui despedido intempestivamente percibía una remuneración de sesenta dólares semanales equivalentes a doscientos cuarenta dólares mensuales. Con fecha 21 de febrero del 2012 en circunstancias que regresaba a mi domicilio ubicado en el barrio La Guatara perteneciente a esta ciudad de Macará, luego de haber cumplido mis jornadas habituales de trabajo sufrí un accidente en mi motocicleta, resultando como consecuencia la imposibilidad de continuar mis labores por un tiempo de nueve meses, a consecuencia del diagnóstico, reposo y rehabilitación indicada por el médico. De estos hechos comuniqué a mi empleador solicitando me justifique mi inasistencia en mis labores de trabajo, quien consciente del delicado cuadro clínico por el que atravesaba autorizó que me tome el tiempo necesario para mi total recuperación y que luego retorne a mis labores en forma normal sin inconveniente alguno. Más sucede que una vez que me recupere en forma total de dicho accidente con fecha cinco de noviembre del dos mil doce me presenté ante mi empleador solicitándole la autorización para poder continuar realizando mis actividades cotidianas de trabajo, recibiendo como respuesta una negativa rotunda e infundada quien prescindiendo de mis labores lícitos y personales, terminó en forma unilateral la relación de dependencia laboral que mantuve durante varios años, lo que constituye una flagrante violación a los elementales derechos constitucionales que en calidad de trabajador me corresponde, por ser víctima de despido intempestivo. Debo aclarar que durante el tiempo de relación laboral con mi ex empleador, pese a mis múltiples requerimientos jamás optó por hacerme afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, negativa que motivó a que el compareciente en forma libre y voluntaria me afilie al Seguro Campesino a fin de tener una vida más digna y decorosa con los beneficios que tiene esta institución sin que ello implique que haya tenido labores independientes a las argumentadas en esta demanda. Con estos antecedentes fundamentado en la Constitución en actual vigencia y los Art. 8, 69, 188, 196 y el capítulo VI “De los Salarios de las Utilidades y de las Bonificaciones adicionales” del Código del Trabajo en actual vigencia, concurre ante su autoridad y demando en juicio oral laboral al señor Marcelo Ernesto Granda Palacios, para que en sentencia, se le condene al pago de los siguientes rubros: 1.- Al pago de los aportes al seguro social; 2.- Al pago de indemnización por despido intempestivo de acuerdo a lo que manifiesta el Art. 188 del Código del Trabajo; 3.- Al pago de las horas extraordinarias y suplementarias que he

trabajado; 4.- Al pago de fondos de reserva, desde que tengo derecho; 5.- Al pago de bonificación por desahucio conforme lo determina el Art. 185 Ibídem; 6.- Al pago de la diferencia salarial entre lo que percibí y lo que legalmente me correspondía; 7.- Pago del Décimo Tercer sueldo; 8.- Pago del Décimo Cuarto sueldo; 9 Al pago del triple del equivalente de los beneficios laborales que más correspondían percibir no pagadas del último trimestre adeudado conforme el Art. 94 del Código del Trabajo; 10.- Costas procesales en las que se incluirán los gastos realizados en la tramitación de este proceso.- Fija la cuantía en quince mil dólares americanos e indica el trámite Oral a darse a su demanda. Radicada la competencia de la causa al suscrito juzgador por el sorteo de ley conforme consta del acta respectiva, se ha aceptado a trámite la acción; citada en legal forma el demandado, y llevándose a efecto la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, conforme lo dispone el Art. 576 del Código Laboral, el día 12 de junio del 2013 a las 09h00, conforme se desprende de fs. 28, 28Vta. y 29, de los autos, en la que al no haber fórmula conciliatoria que hubiera permitido dar por terminada la Litis, pese a la insinuación que formulara el suscrito Juez; la parte demandada deduce las siguientes excepciones: 1.1.- Niego en forma categórica que el actor del proceso Víctor Hugo Chamba Jaya haya prestado sus servicios lícitos y personales bajo mi relación de dependencia como trabajador agrícola desde el año mil novecientos noventa y ocho hasta el mes de febrero del dos mil doce, más aún que haya sido despedido intempestivamente; 1.2 Niego en forma expresa que con el actor del proceso haya pactado salario alguno conforme lo detalla en la demanda; 1.3 Niego en forma categórica que el actor del proceso haya laborado bajo mi relación de dependencia en un horario de trabajo desde las 07h00 hasta las 18h00 de lunes a domingo como lo determina en su demanda; 1.4 Niego total y absolutamente que hayan ocurrido los hechos que invoca el actor en su demanda para justificar un supuesto despido intempestivo, y especialmente niego que alguna vez me haya dirigido a él con los términos que en la demanda señala; 1.5 Alego expresamente que el trabajo ocasional no fue continuo y estable sino a jornal cuando los copropietarios de la hacienda ocupaban de sus servicios; 1.6 Alego como excepción que en las pretensiones del actor, no existió en nexo jurídico necesario para incluirlo en el Código del Trabajo, en consecuencia no cumple con los requisitos que puntualiza el Art. 8 del cuerpo legal antes indicado; 1.7 Alego expresamente que le actor del proceso me está obligando a litigar con absoluta mala fe, y solicito que se proceda a condenar el pago de costas procesales y los honorarios de mi abogado patrocinador; 1.8 No me allano con ninguna nulidad procesal que pueda influenciar en la decisión de la causa; 1.9 Alego expresamente improcedencia e inadmisibilidad de la demanda por incumplir con las exigencias de los Arts. 71 y 72 del Código de Procedimiento Civil en vista que nunca existió

relación laboral estable con el actor del proceso; 2.2.- Niego el derecho del actor de reclamar el pago de horas suplementarias, horas extraordinarias y valores correspondiente al Décimo tercer y cuarto sueldo; 2.3 niego el derecho del actor para reclamar el pago de las costas judiciales y honorarios de su abogado defensor como maliciosamente lo hace en el texto de la demanda; 2.4 Niego expresamente que el actor tenga derecho al pago de vacaciones, el pago de aportes al IESS, pago de fondos de reserva, por cuanto no existió relación laboral continua y estable con el accionante además su Autoridad no es la autoridad competente para ordenar esta clase de beneficios más aún que el trabajador está afiliado voluntariamente al Seguro Campesino; 2.5 Alego expresamente improcedencia de la acción, falta de derecho y de causa lícita para demandar ; 2.6 No es procedente lo solicitado por el actor del proceso en el numeral 5to. Bonificación por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador que no es el caso que nos ocupa.- Realiza la anunciación de la prueba que será evacuada en la Audiencia Definitiva, entre las principales las siguientes: 1.1 Que se tenga por reproducido como prueba a mi favor todo cuanto de autos me sea favorable de manera especial el escrito de contestación a la demanda y excepciones que con pleno fundamento estoy deduciendo; la comparecencia a juicio y la exposición realizada a mi nombre por mi abogado defensor en la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Prueba; 1.2 Que impugno, rechazo y redarguyo de falsas en todas sus partes la prueba presentada y que llegare a presentar el actor del proceso por ser improcedente, apócrifa, irrelevante, inoficiosa y ajena a la Litis; 1.3 Redarguyo de falsos y objeto su legitimidad de todos los documentos presentados o que llegare a presentar el actor del proceso, particular que los sustento de conformidad a lo dispuesto en el numeral 4 del Art. 194 del Código de Procedimiento Civil; 1.4 Impugno a todos los testigos que llegare a presentar el actor del proceso, por falta de probidad e idoneidad, por ser parcializados, los tacho de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 213 y 216 del Código de Procedimiento Civil; 1.5 Rechazo de principio a fin todo el contenido de la improcedente demanda por contener hechos falsos y temerarios que asegura el actor del proceso con el único afán de pretender obtener réditos económicos sin ningún derecho; 1.6 Solicito que en la misma audiencia definitiva y al tenor de los interrogatorios que formularé verbalmente y que harán referencia a los antecedentes de hecho referidos a esta contestación a la demanda se recepten los testimonios de los siguientes testigos: Nancy Berenice Luna Ramos, Milton Jaramillo Poma, Manuel Albertino Carreño, Gladys Berenice Chamba Jaya, Henry Jonathan Estrada Chamba y Milagros Castillo Guerrero; 1.7 Que los testigos que presente la contraparte, en la audiencia definitiva sean repreguntados de conformidad con el interrogatorio que oralmente lo hará mi abogado defensor; 1.8 Sírvase agregar al proceso la inscripción de la defunción de mi padre Ignacio Granda Valarezo y las partidas de

nacimiento de mis hermanos: Edgar Ignacio Granda Palacios, Deysi Rosalía Granda Palacios; Graciela Granda Palacios, Martha Florinda Granda Palacios, Manuel Lisandro Granda Palacios; Víctor Emilio Granda Palacios, Teresa Patricia Granda Palacios, Nancy Yaneth Granda Palacios, María Teresa Granda Celi y Lida Eloiza Granda Rosillo, copia Xerox certificada de la cédula de identidad de mi madre María Teresa Palacios Celi, con ello demuestro que existe falta de legítimo contradictor y está dividiendo la continencia de la acción cayendo en una situación de consorcio pasiva; 1.8 Sírvase remitir un atento oficio al señor Registrador Municipal de la Propiedad del cantón Macará, a fin de que confiera una certificación de la propiedad de la hacienda Hornillo y Laguatara de quien en vida fue Ignacio Adolfo Granda Valarezo, hoy de sus herederos, adquirida mediante escritura pública de fecha 22 de marzo de 1970. Inscrita el 4 de diciembre de 1970, con el número 167 del registro de la Propiedad, bajo el Nro. 225 del Repertorio; 1.9 Sírvase disponer que en la audiencia definitiva, el actor del proceso Víctor Hugo Chamba Jaya; comparezca a esta Unidad Judicial y personalmente rinda confesión judicial al tenor del interrogatorio que usted se servirá calificarlo previamente de acuerdo a lo establecido en el Art. 577 del Código del Trabajo.- La parte actora en esta Audiencia Preliminar, se ratifica en los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, y formula su pruebas, entre las principales las siguientes: que se reproduzca a mi favor el libelo de la demanda en donde manifiesto que en el mes de enero de 1998 fui contratado en forma verbal para prestar mis servicios lícitos y personales como cuidador en el inmueble denominado como "Hacienda La Guatara", por parte del señor Marcelo Ernesto Granda Palacios, hasta el cinco de noviembre del 2012, fecha en la que fui despedido en forma intempestiva por parte de mi empleador; que se reproduzca en mi favor el auto de aceptación a trámite y todo cuanto de autos me sea favorable; Que se señale fecha día y hora o se conceda un término perentorio a fin de que el demandado Marcelo Ernesto Granda Palacios, presente a vuestra autoridad los roles de pago que justifiquen el pago de mis servicios lícitos y personales, durante todo el tiempo de relación laboral, incluidos todos los beneficios de orden social, entre ellos: pago de décimo tercer y cuatro sueldos, vacaciones no gozadas, horas suplementarias y extraordinarias, fondos de reserva entre otros; que en la audiencia definitiva recepte mi juramento deferido; que en las audiencia definitiva el señor Marcelo Ernesto Granda Palacios, por si solo o por interpuesta persona o apoderado, rinda confesión judicial, quien absolverá el pliego de posiciones que en forma verbal formularé el día mismo de la audiencia, protestando desde ya la legalidad y constitucionalidad de las preguntas; que se me permita repreguntar a los testigos presentados por la parte demandada, de conformidad con el interrogatorio que formularé el día de la diligencia a través y por intermedio de mi abogado defensor; que impugno y objeto de impertinente, ilegal e infundadas todas las excepciones propuestas a la

presente acción al igual que toda la prueba testimonial, documental y material que presente la parte demandada por cuanto es ajena a la realidad procesal; que se digne disponer que se oficie al IESS para que certifique a esta judicatura si el señor Víctor Hugo Chamba Jaya con cédula de ciudadanía Nro. 1103284582 fue afiliado al Seguro Social obligatorio por parte de su ex - empleador señor Marcelo Ernesto Granda Palacios y que el resultado del mismo se agregue al proceso y se reproduzca a mi favor; que se digne disponer que se oficie al IESS certifique a esta judicatura si el señor Víctor Hugo Chamba Jaya, con cédula de ciudadanía Nro. 1103284582, se le canceló los fondos de reserva que por ley le corresponden que el resultado del mismo se agregue al proceso y ser reproduzca a mi favor; que se digne disponer que se oficie al Ministerio de Relaciones Laborales, Inspectoría Provincial del Trabajo de Loja a fin de que certifique a esta judicatura si el señor Víctor Hugo Chamba Jaya, con cédula de ciudadanía Nro. 1103284582, se le cancelaron los valores que le corresponden por Décimo Tercero y Cuarto sueldos, durante el tiempo que duró la relación laboral y que el resultado del mismo se agregue al proceso y se reproduzca a mi favor; que en la audiencia definitiva se reciba las declaraciones de mis testigos señores Víctor Vicente Correa Álvarez, Porfirio Alejandro Vera Chamba; y, Santos Miguel Mora Sedamanos, de conformidad con el interrogatorio que en la misma diligencia en forma oral formularé por intermedio de mi abogado defensor, señor juez los testigos comparecerán voluntariamente a su despacho el día de la diligencia; que se señale fecha día y hora a fin de que se practique una inspección judicial al inmueble denominado “Hacienda la Guatara”, para cuyo efecto díguese nombrar un perito calificado, a fin de que cumpla con la mencionada diligencia, a fin de justificar donde presté mis servicios lícitos y personales a favor de mi ex –empleador; señor juez que toda la prueba solicitada y una vez practicada se agregue al proceso y se reproduzca a mi favor y que se judicialice.- La pruebas anunciadas indistintamente por las partes han sido evacuadas en la Audiencia Definitiva, donde finalmente los Abogados Defensores de los contendientes, han expuesto sus alegatos en derecho.- Concluido el procedimiento, la causa se encuentra en estado de resolver y para hacerlo se considera: PRIMERO.- En la tramitación de este proceso se han observado todos los presupuestos propios del trámite Oral en materia laboral, sin que se observe vicio de nulidad, ni omisión de solemnidad sustancial alguna que pudiera influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez del proceso. SEGUNDO.- Es obligación de las partes probar lo que han propuesto afirmativamente, o que alegan, excepto los que se presumen conforme a ley, conforme así lo disponen los Arts. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil. TERCERO.- Por el principio de tutela judicial efectiva, el Juez en su sentencia debe resolver únicamente sobre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los

instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, la ley y los méritos del proceso, conforme lo dispone el Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, en armonía con el Art. 273 del Código Procesal Civil.-CUARTO.- Tanto de las pruebas aportadas por la parte actora como demandada, la relación laboral se encuentra probada en el proceso, la parte demandada en la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación de la Demanda y Anuncio de Pruebas, acepta que efectivamente existió esta relación laboral, aunque aduce que fue discontinua y en forma semanal.- QUINTO: 5.1 Conforme se deja señalado en el considerando anterior, la existencia de la relación laboral, no admite duda alguna. La controversia radica en determinar si el actor tiene derecho al pago de los beneficios de ley que son reclamados en su demanda en diez numerales, para lo cual recurre a la prueba documental y testimonial: 5.2.- La fecha que ingresó a laborar el actor en la hacienda “La Guatara” y la fecha de su salida, si bien es cierto ha sido alegados por parte del demandado, también no es menos cierto, que no existen pruebas en el proceso que indiquen lo contrario o haga presumir que son fechas distintas a las indicadas por el actor en su demanda, y por el contrario el actor ha probado con el juramento deferido del demandante y con las versiones de los testigos; 5.3 La parte demandada manifiesta que el actor trabajaba al jornal y que se le cancelaba por semanas de trabajo, pero del juramento deferido y de los testimonios de los testigos presentados por el actor, de una u otra forma coinciden en manifestar que lo hacía en forma permanente indican el horario de trabajo y que incluso trabajaba sábados y domingos, no así los testimonios de los testigos de la parte demandada que igualmente manifiestan que el actor si trabajó para el demandado pero que lo hacía en forma esporádica, que trabajaba en sembríos para su beneficio propio y que también ha trabajado para otras personas; del análisis y de la sana crítica del juzgador se les da más crédito a los testimonios de los testigos del actor del presente proceso por ser más concordantes entre si en sus declaraciones y que el hecho que uno de ellos manifiesta haber estado ausente del lugar por estar en el Centro de Rehabilitación Social de Loja, fue únicamente 22 meses y el tiempo que se manifiesta ha existido la relación laboral entre actor y demandado es aproximadamente trece años; las versiones de los testigos presentados por el demandado son también concordantes entre sí, pero son poco creíbles por cuanto la mayoría son trabajadores del demandado, situación que si bien es cierto por esa relación de trabajo conocen de los hechos, no es menos cierto que esa misma circunstancia los convierte en parcializados a favor de su patrono, a tal punto que son los propios familiares del actor quienes declaran en su contra como es el caso de su hermana y sobrino Gladys Berenice Chamba Jaya y Henry Jonatán Estrada Chamba, respectivamente; así mismo la testigo Nancy Berenice Luna Ramos ha tenido controversias con la esposa del actor del proceso como lo prueban los documentos de fojas 58 y 59 del proceso, lo que

demuestra que sus declaraciones no son del todo imparciales; igualmente los mismos testigos de la parte demandada concuerdan en manifestar que el demandado señor Marcelo Ernesto Granda Palacios tenía empleados en forma permanente y nombran a algunas personas incluidos ciudadanos peruanos, y que efectivamente es corroborado por el mismo demandado al dar contestación a la pregunta Sexta y Séptima del interrogatorio de la Confesión Judicial realizada, lo que prueba que si tuvo más empleados que trabajaban en forma permanente para su hacienda, lo que lleva a la conclusión que el actor de este proceso fue también uno de ellos; 5.4 Respecto al accidente sufrido por el actor del proceso está claro que este no fue un accidente de trabajo que se haya producido en sus labores cotidianas de trabajo sino en otras circunstancias, también queda claro que el actor del presente proceso si dio aviso a su patrono de tal circunstancia y que tampoco ha sido alegado por el demandado, lo cual no se puede considerar un abandono injustificado de sus labores; 5.5 En lo que concierne a lo alegado por las partes y que han producido pruebas tendientes a probar: quien realmente fungía de dueño, quien lo contrató, quien pagaba a los trabajadores, de quien fue la hacienda, quienes son ahora sus herederos y si todos estos se benefician de la hacienda; este juzgador respecto a este hecho considera se debería estarse a lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo que manifiesta: “Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador”, esto independiente de quien haya contratado al trabajador; 5.6 Respecto al horario de trabajo que en su demanda expresa que su horario de trabajo era de 07h00 hasta las 18h00, y que el demandado niega este horario, no produce ninguna prueba para desvirtuarlo ni tampoco indica horario alguno, en tanto que el actor lo prueba con el juramento deferido, que dice que laboraba 07h00 a 18h00 en forma ininterrumpida, horario que también es corroborado por los testigos de la parte actora; pero, de lo que se concluye que debió tener un lapso de tiempo para desayunar y almorzar, por lo que a la sana crítica de este juzgador, y tomando en cuenta que ante la duda en materia laboral esta siempre debe ser en favor del trabajador, considero que el horario de trabajo fue de ocho horas diarias; 5.7 Los días laborados durante la semana manifiesta que lo realizaba de lunes a domingo, es decir siete días a la semana, como lo manifiesta en su juramento deferido y que igualmente es corroborado por los testigos de la parte actora, pero este juzgador igualmente estima que fue de lunes a viernes, por cuanto se le cancelaba semanalmente, y de acuerdo a la costumbre en el sector rural especialmente en los católicos es costumbre guardar los días domingos que generalmente lo dedican para salir a la población más cercana a abastecerse de productos y para acudir a las iglesias; 5.8 El despido intempestivo que aduce el actor que ha sido objeto, no consta del proceso que haya sido probado, solamente

por versiones del actor y demandado que aducen que la causa de terminación de las relaciones laborales se debió a un accidente sufrido por el actor de este proceso, existiendo divergencias sobre las causas de dicho accidente; 5.9 Respecto a las actividades que realizaba el actor dentro de la hacienda se encuentra probado que eran múltiples, pero todas enmarcadas dentro del ámbito agrícola y ganadero, y éstas actividades las hacía dentro del mismo horario de trabajo, por lo que de ninguna manera quiere decir que se le deba cancelar una remuneración por cada tipo de actividad, y que además consta del proceso que también laboraban otras personas más, y que realizaban las mismas actividades que el actor de este proceso; 5.10 La parte demandada durante el proceso no ha probado el pago de vacaciones no gozadas, Décimo Tercer y Décimo Cuarto Sueldos; 5.11 Del juramento deferido, y toda vez que no existe contrato escrito de trabajo, y además no ha sido alegado por la parte demandada, se prueba que la remuneración percibida por el actor del presente proceso era de: enero de 1998 al 2002, 40 mil sucres semanales; total mensual 160 mil sucres; desde el 2003 hasta el 2005, 40 dólares semanales, total 160 dólares mensuales; del 2006 hasta el dos mil ocho 2008, 50 dólares semanales, total 200 dólares mensuales y, desde el 2009 hasta el 21 de febrero 2012, 60 dólares semanales, en total 240 dólares mensuales; 5.11 Consta como prueba, el certificado de fojas 44 del proceso, que el demandado no ha afiliado a su trabajador o haya pagado aportes al IESS, solamente reporta aportaciones al Seguro Campesino, es más, el mismo demandado en la confesión judicial al contestar a la pregunta Décima Segunda, manifiesta que no lo hizo afiliarse por cuanto no trabajaba bajo su dependencia; 5.12 El documento de fojas 41 del proceso se certifica que no se le han pagado fondos de reserva por parte del empleador demandado; 5.13 Del certificado del Ministerio de relaciones laborales, inspección del trabajo de Loja de fojas 45 se desprende que el empleador demandado no ha cancelado valores por conceptos de décimo tercer y cuarto sueldos; 5.14 De la Inspección realizada al lugar donde laboraba el actor de este proceso se evidencia que sus propietarios se dedican y se han dedicado a la agricultura y ganadería, y como concluye el perito en las últimas líneas de la foja 49 de su informe que: “El terreno de la hacienda La Guatara resulta a mi criterio necesario exista una persona de tiempo completo para dar su respectivo mantenimiento”; SEXTO.- Siendo la Confesión Judicial la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho, atento a lo dispuesto en el Art. 122 del Código Procesal Civil, y siendo el juramento deferido una forma de probar ciertos hechos en el Derecho Laboral se concluye que el actor de este proceso si ha mantenido una relación laboral con el demandado y por lo tanto si tiene derecho al pago de algunos beneficios que no han sido cancelados por su empleador. Sin embargo de todo ello, para el caso de que existiera duda sobre la relación contractual,

remuneración percibida horario de trabajo tiempo de trabajo etc., entre los contendientes, el Art. 7 del Código del Trabajo, ha establecido el principio indubio pro operario, cuando señala que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores; principio, que ha sido recogido también en la vigente Constitución de la República, cuando al determinar los principios en que se sustenta el derecho al trabajo, dispone que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Art. 326.3), por lo tanto corresponde al juzgador aplicar la norma constitucional, conforme así lo dispone el Art. 426 inciso segundo de la Carta Fundamental, en armonía con el Art. 129.1; 9, y 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, por lo que se concluye en base a esas normas constitucionales y legales, a las piezas procesales, que el actor tiene derecho al pago de algunos valores que por ley le correspondían y que no han sido cancelados. Es más, por el principio constitucional de “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, previsto en el numeral 4 del Art. 326 de la Constitución de la República y lo dispuesto en el Art. 66. 17 de la misma Carta Magna que dispone: “...Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”, lo que guarda armonía con lo dispuesto en el Art. 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dispone: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Por lo que de conformidad al Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial que imperativamente dispone que: “La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho a la garantía exigido; deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso”; por lo que, aplicando el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador previsto en el numeral 2 del Art. 326 de la Carta Fundamental del Estado, en armonía con el Art. 5 del Código del Trabajo, que imperativamente obliga a los funcionarios judiciales y administrativos a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, no hacerlo equivaldría desconocer principios consagrados en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, que protegen los derechos de los trabajadores, a los cuales el Estado ecuatoriano por haberlos suscrito y

ratificado, a través de sus Órganos respectivos, está obligado a respetar y hacerlos respetar, conforme así imperativamente lo dispone el numeral 9 del Art. 11 de la Carta Fundamental del Estado, vigente. SÉPTIMO- Justificada entonces la existencia de la relación laboral, por el principio de la inversión de la carga probatoria en materia laboral, correspondía a la parte demandada, demostrar que ha cumplido con su obligación conforme lo dispone el numeral 1 del Art. 42 del Código del Trabajo y como de autos no aparece que lo haya hecho, por el principio de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, consagrado en el Art. 326.2 de la Constitución de la República, resulta procedente el pago de los siguientes rubros: a).- Decimotercera Remuneración por todo el tiempo laborado \$1784; b).- Decimocuarta Remuneración por igual tiempo: \$1784; c).-Vacaciones no gozadas ni pagadas 901; d) Pago de la diferencia entre la remuneración percibida y el salario básico mínimo unificado vigente a cada año de trabajo 3.191,8, debiendo indicar que durante los años de trabajo 2003 al 2010, no se generó ningún valor por cuanto la remuneración percibida estaba por encima del salario mínimo básico unificado vigente en esos años; que da un total de \$7660.8; e) Interés conforme al Art. 614 del Código del Trabajo de \$7660.8 x 8.17% desde el 15 de abril del 2013 al de 12 de agosto del 2013, \$203.16; OCTAVO.- No se admite el pago de lo siguiente: a).- El pago de lo solicitado en el numeral 2 y 5 por no haberse demostrado el despido intempestivo; b).- El pago de lo solicitado en el numeral 3, por no haberse demostrado las horas fuera del horario de trabajo que excedan las ocho horas diarias o cuarenta semanales; c).- Lo solicitado en el numeral 1 y 4 sobre los aportes al IESS, y fondos de reserva por no corresponderle al juzgador conocer estos reclamos; d) Lo solicitado en el numeral 9, por no corresponderle toda vez que el Art. 94 del Código del trabajo se refiere cuando el empleador haya quedado adeudando remuneraciones, y en la demanda el actor no manifiesta que el demandado le haya quedado adeudando remuneración alguna por su trabajo realizado, sino que reclama algunos beneficios adicionales que como trabajador le correspondían y que no han sido cancelados; e) Lo solicitado en el numeral 10, por no haberse generado; NOVENO.- Para el cómputo de los valores mandados a pagar se considera como tiempo de servicios desde el 1 de enero de 1998, hasta el 21 de febrero del 2012, y como sueldo, el salario básico mínimo vital unificado vigente en los años de trabajo, convertidos a dólar en los que correspondía.- Por lo expuesto, el suscrito Juez de la Unidad Judicial Multi-competente Primera Civil de Macará, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, acepta parcialmente la demanda y dispone que la hacienda La Guatara, por intermedio de su Administrador Marcelo Ernesto Granda y éste por sus propios derechos y los que represente, pague al demandante Víctor Hugo Chamba Jaya, el valor de los rubros

mandados a pagar en el considerando Séptimo de este fallo, que asciende a la cantidad de: siete mil ochocientos sesenta y tres dólares americanos con noventa y seis centavos de dólar (\$ 7863.96).- Sin costas ni honorarios que regular. Notifíquese.

Sentencia del recurso de apelación.

VISTOS.- El señor: VICTOR HUGO CHAMBA JAYA, comparece a (fs. 5 a 6), del proceso, a la Unidad Judicial Multicompetente Primera Civil de Macará para demandar en trámite oral al señor: MARCELO ERNESTO GRANDA PALACIOS, el pago de indemnizaciones que en diez numerales detalla en su demanda y en lo principal de su pretensión, manifiesta: “. Que mediante contrato verbal ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales, en forma continua e ininterrumpida, bajo relación de dependencia para el señor Marcelo Ernesto Granda Palacios. Que Inició sus labores en el mes de enero del año mil novecientos noventa y ocho, fecha desde la cual laboró en calidad de cuidador del inmueble denominado “Hacienda la Guatara”, cuya administración y disposición en calidad de señor y dueño la tenía su referido ex empleador, esto por autorización expresa de sus hermanos en calidad de herederos del causante (Ignacio Adolfo Granda Valarezo) y de su señora madre (María Teresa Palacios Celi), siendo por lo tanto el único responsable sobre el dominio como señor y dueño de esta hacienda; que sus actividades principales fueron varias, entre ellas cuidado de ganado vacuno, caprino, caballar, que el año 2007 su ex empleador vendió el ganado vacuno y caprino, cultivo de productos agrícolas tales como, siembra de maíz, papaya, café; al riego de plantas frutales, como naranja, limón dulce, limón fuerte, mango, que su horario de trabajo era desde la 07h00 hasta las 18h00 de lunes a domingo y su remuneración fue así: desde el año mil novecientos noventa y ocho hasta el año dos mil dos ganaba la cantidad de cuarenta mil sucres semanales equivalente a ciento sesenta mil sucres mensuales; desde el año dos mil tres hasta el año dos mil cinco percibía una remuneración de cuarenta dólares semanales, equivalentes a ciento sesenta dólares mensuales, desde el año dos mil seis hasta el año dos mil ocho percibía una remuneración de cincuenta dólares semanales equivalentes a doscientos dólares al mes, desde el año dos mil nueve hasta la fecha en que fue despedido intempestivamente percibía una remuneración de sesenta dólares semanales equivalentes a doscientos cuarenta dólares mensuales. Con fecha 21 de febrero del 2012 en circunstancias que regresaba a su domicilio ubicado en el barrio La Guatara perteneciente a esta ciudad de Macará, luego de haber cumplido sus jornadas habituales de trabajo sufrió un accidente en su motocicleta, resultando como consecuencia la imposibilidad de continuar sus labores por un tiempo de nueve meses, a consecuencia del diagnóstico, reposo y rehabilitación indicada por el

médico. De estos hechos comunicó a su empleador solicitando le justifique su inasistencia en sus labores de trabajo, quien consciente del delicado cuadro clínico por el que atravesaba autorizó que se tome el tiempo necesario para su total recuperación y que luego retorne a sus labores en forma normal sin inconveniente alguno. Más sucede que una vez que se recuperó en forma total de dicho accidente con fecha cinco de noviembre del dos mil doce se presentó ante su empleador solicitándole la autorización para poder continuar realizando sus actividades cotidianas de trabajo, recibiendo como respuesta una negativa rotunda e infundada quien prescindiendo de sus labores lícitas y personales, terminó en forma unilateral la relación de dependencia laboral que mantuvo durante varios años, lo que constituye una flagrante violación a los elementales derechos constitucionales que en calidad de trabajador le corresponde, por ser víctima de despido intempestivo. Que debe aclarar que durante el tiempo de relación laboral con su ex empleador, pese a sus múltiples requerimientos jamás optó por hacerlo afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, negativa que motivó a que el compareciente en forma libre y voluntaria se afilie al Seguro Campesino a fin de tener una vida más digna y decorosa con los beneficios que tiene esta institución sin que ello implique que haya tenido labores independientes a las argumentadas en esta demanda...”. Fija la cuantía en: Quince mil dólares americanos. Aceptada a trámite la demanda y una vez practicadas las citaciones en debida forma, comparece el accionado a (fs. 10), señalando casillero judicial; posteriormente se lleva a efecto la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, el día doce de junio de dos mil trece (fs. 28 a 29.) en la que pese a la insinuación del Juez respectivo, no se llega a acuerdo alguno que hubiera dado por terminada la controversia, por lo que la parte demandada contesta la demanda por escrito sosteniendo en lo principal: “ Que no existió con su persona ninguna relación estable ni permanente de carácter laboral, que jamás ha tenido la administración y disposición de la hacienda, que la Hacienda La Guatara perteneció a su padre Ignacio Granda Valarezo y a su muerte quedaron como herederos sus hermanos: Edgar Ignacio Granda Palacios, Deisy Rosalía Granda Palacios, Graciela Granda Palacios, Martha Florinda Granda Palacios, Manuel Lisandro Granda Palacios, Víctor Emilio Granda palacios, Teresa Patricia Granda Palacios, Nancy Janeth Granda Palacios, María Teresa Granda Celi y Lidia Eloísa Granda Rosillo y la cónyuge sobreviviente que es su madre María Teresa Palacios Celi; que jamás hubo con el compareciente, con su madre o sus hermanos relación estable, los cultivos de maíz, papaya, café, naranja, limón dulce, entre otros frutales han sido sembrados y cultivados por todos los herederos y copropietarios de la hacienda La Guatara; que en tal razón la demanda está mal dirigida, que existe falta de legitimación activa de la parte demandada y falta de legitimo contradictor, luego de lo cual las partes han anunciado sus respectivas pruebas. Convocada la audiencia

definitiva para el día nueve de julio de dos mil trece, a las nueve horas, (fs. 69 a la 76), se han practicado todas las pruebas anunciadas oportunamente por los sujetos procesales. Concluido el trámite procesal, el juez A quo con fecha 12 de agosto de 2013, pronuncia sentencia, por la acepta parcialmente la demanda y dispone que la hacienda La Guatara, por intermedio de su Administrador Marcelo Ernesto Granda y éste por sus propios derechos y los que represente, pague al demandante Víctor Hugo Chamba Jaya, la cantidad de : Siete Mil ochocientos sesenta y tres dólares con noventa y seis centavos (7.863.96).- De dicho fallo, en el término legal, interponen recurso de apelación, la parte demandada y el actor. Elevados los autos a esta Sala Especializada de lo Laboral de la Niñez y la Adolescencia, competente para conocer de la materia, para resolver considera: PRIMERO.- El proceso es válido, pues no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que influya en la decisión de la causa; SEGUNDO.- Es obligación de las partes probar lo que han propuesto afirmativamente o que alegan, excepto los que se presumen conforme a la ley, atento a lo dispuesto en los Arts. 113 Y 114 del Código Procesal Civil; TERCERO.- “La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la Litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella”, lo preceptúa el Art. 273 del Código de Adjetivo Civil; CUARTO.- Entre las excepciones alegadas por la demandada están las de: Improcedencia de la acción y falta de legítimo contradictor. En lo referente a la falta de legítimo contradictor, la Corte Suprema de Justicia nos advierte, que no existe debida legitimación en la causa (legitimatio ad causam o falta de legítimo contradictor) en dos casos: a).- Cuando el demandante o demandado no tenía en absoluto legitimación en la causa, por ser personas distintas a quienes correspondía formular esas pretensiones o contradecirlas; b).- Cuando aquellos debían ser parte en esas posiciones; pero en concurrencia con otras personas que no han comparecido al proceso (R.O. 257 del 18 de agosto de 1999, pág. 29). Este Tribunal considera oportuno que es preciso distinguir lo que es la falta de legítimo contradictor o falta de legitimación en la causa (legitimatio, ad causam), que consiste en que el actor debe ser la persona que pretende ser el titular del derecho sustancial discutido, y el demandado el llamado por la ley a contradecir u oponerse a la demanda, pues es frente a ellos que la ley permite que el Juez declare, en sentencia de mérito, si existe o no la relación jurídica sustancial objeto de la demanda, sentencia que los obliga y produce cosa juzgada sustancial. Sobre este tema, el profesor Hernando Devis Echandía, expresa: Que para que haya legitimatio ad causam. “No se necesita ser el titular o el sujeto activo o pasivo del derecho o de la relación jurídica material lo que supondría que ésta siempre existiera, sino el interés en que se decida si efectivamente existe y por lo tanto, aun cuando en realidad no exista”. Se puede tener la legitimación en la causa, pero no el derecho sustancial

pretendido. Por ejemplo, quien reclama una herencia o un inmueble para sí, tiene la legitimación en la causa por el solo hecho de pretender ser heredero o dueño; pero puede que no sea realmente heredero o dueño y por ello la sentencia será de fondo, pero adversa a su demanda. Si además de existir legitimación en la causa, resulta que el derecho o la relación jurídica sustancial existe en verdad, que el demandante es su titular y el demandado el sujeto pasivo, entonces el demandante obtendrá sentencia favorable de fondo; mas, en caso contrario, la sentencia será de fondo o de mérito, pero desfavorable a aquél (Compendio de Derecho Procesal: Teoría General del Proceso. Tomo I, pp. 269-270). Este criterio se encuentra expresado en varias resoluciones de la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia, Por ejemplo: La Nro.405-99 de 13 de julio de 1.999, Registro Oficial Nro. 273 de 9 de Septiembre de 1.999, La Nro. 516-99 de 15 de octubre de 1.999, R. O. Nro. 335 de 9 de diciembre de 1999; La Nro. 314 de 25 de julio del 2000 R. O. Nro. 140 de 14 de agosto del 2000, que son fallos de triple reiteración. En la especie, es el actor el que endilga su demanda en contra de un solo heredero el señor MARCELO ERNESTO GRANDA PALACIOS, demandando el pago de algunas indemnizaciones que considera se le adeuda. El Tribunal al examinar el proceso, llega a la conclusión de que según consta del certificado del Registrador de la Propiedad de Macará de (fs. 37), el señor: IGNACIO GRANDA VALAREZO, fue propietario de los Derechos y Acciones en la hacienda indivisa "La Guatara". Que el señor: Ignacio Granda Valarezo, falleció en la ciudad de Macará el 4 de julio de 1.994 (fs. 17). Que fue cónyuge de la señora María Teresa Palacios Celi (fs. 16). Que el ex propietario de la hacienda "La Guatara", dejó como sus herederos a su cónyuge sobreviviente y a sus hijos: Edgar Ignacio Granda Palacios, Deisy Rosalía Granda Palacios Graciela Granda Palacios, Martha Florinda Granda Palacios, Manuel Lisandro Granda Palacios, Víctor Emilio Granda Palacios, Teresa Patricia Granda Palacios, Nancy Janeth Granda Palacios y Lida Eloísa Granda Rosillo. QUINTO.- A todo esto se suma el reconocimiento expreso que hace el demandado en su confesión judicial de (fs. 74 a y vta.), en su confesión judicial, al responder las preguntas 3, 4 y 5, respectivamente, cuando afirma que sus otros hermanos también tienen responsabilidad. En consecuencia, siendo como es la confesión judicial, la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho, se concluye por este reconocimiento expreso de que el actor jamás laboró a órdenes exclusivas del demandado: MARCELO ERNESTO GRANDA PALACIOS; que si bien trabajó en la hacienda "La Guatara", unas veces lo hizo por jornal para algunas personas y otras en su propio beneficio, como así lo afirman los señores Nancy Berenice Luna Ramos, Manuel Albertino Carreño, Gladys Berenice Chamba Jaya y Henry Jonatán Estrada Chamba (fs.69 a 71); SEXTO.- De las constancias procesales señaladas en los considerandos que anteceden, la

Sala arriba a la conclusión de que es el mismo actor, el que aporta prueba para justificar que ha trabajado en la hacienda “ La Guatara”, pero dicha hacienda como se indicó en líneas anteriores pertenece a herederos, mismos que no han sido demandados en la presente acción, resultando por consiguiente con lugar la excepción de improcedencia de la acción y la falta de legítimo contradictor. Por estas consideraciones, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, aceptando el recurso de apelación del demandado y desechando el del actor, se acepta las excepciones de improcedencia de la acción y falta de legítimo contradictor, por lo que, se revoca la sentencia del señor Juez de primer nivel y se desecha la demanda.- Se deja a salvo el derecho que puede tener el actor para que inicie las acciones legales que estime pertinentes.-Sin costas.- Hágase saber

Análisis

En la actualidad en las unidades o Juzgados se han presentado diversos casos de despidos intempestivos, que es motivo de análisis y han tenido inmersa trascendencia, porque rebasa la orbita laboral por sus consecuencias económicas, siendo el caso que una relación laboral se puede terminar de manera unilateral de una de las partes denominándolo despido intempestivo

Existen muchos de los casos presentados que el empleador sin causa justa despide al trabajador, como en el presente caso motivo de análisis que en primera instancia el Juez de primer nivel acepta la demanda he impone al demandado a pagar cierta cartidad de dinero basándose en que “...Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”, con lo dispuesto en el Art. 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dispone: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. por lo que, aplicando el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador previsto en el numeral 2 del Art. 326 de la Carta Fundamental del Estado, en armonía con el Art. 5 del Código del Trabajo, que imperativamente obliga a los funcionarios judiciales y administrativos a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, no hacerlo equivaldría desconocer principios consagrados en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, que protegen los derechos de los trabajadores, a los cuales el Estado ecuatoriano por haberlos suscrito y ratificado, a través de sus Órganos

respectivos, está obligado a respetar y hacerlos respetar, conforme así imperativamente lo dispone el numeral 9 del Art. 11 de la Carta Fundamental del Estado.

Por otro lado el Tribunal estima oportuno que es preciso distinguir lo que es la falta de legitimo contradictor o falta de legitimación en la causa (*legitimatio, ad causam*), esto es que el actor debe ser la persona que pretende ser el titular del derecho sustancial discutido, y el demandado el llamado por la ley a contradecir u oponerse a la demanda, pues es frente a ellos que la ley permite que el Juez declare, en sentencia de mérito, si existe o no la relación jurídica sustancial objeto de la demanda, sentencia que los obliga y produce cosa juzgada sustancial. Sobre este tema, el profesor Hernando Devis Echandía, expresa: Que para que haya *legitimatio ad causam*. “No se necesita ser el titular o el sujeto activo o pasivo del derecho o de la relación jurídica material lo que supondría que ésta siempre existiera, sino el interés en que se decida si efectivamente existe y por lo tanto, aun cuando en realidad no exista”. Se puede tener la legitimación en la causa, pero no el derecho sustancial pretendido.

Si además de existir legitimación en la causa, resulta que el derecho o la relación jurídica sustancial existe en verdad, que el demandante es su titular y el demandado el sujeto pasivo; es el actor el que endilga su demanda en contra de un solo heredero el señor MARCELO ERNESTO GRANDA PALACIOS, demandando el pago de algunas indemnizaciones que considera se le adeuda, según este análisis del tribunal acepta el recurso de apelación del demandado y desechando el del actor, se acepta las excepciones de improcedencia de la acción y falta de legitimo contradictor, por lo que, se revoca la sentencia del señor Juez de primer nivel y se desecha la demanda, dejando a salvo el derecho que puede tener el actor para que inicie las acciones legales que estime convenientes.

CAPITULO IV

4. Propuesta de intervención.

4.1. Proyecto de reformas al artículo 188 del código del trabajo en lo que respecta al despido intempestivo.

LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, instituye como uno de los deberes y atribuciones de la Asamblea Nacional, expedir, reformar, codificar y derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Que, en el artículo 33 de la Constitución de la República prescribe que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía y que el Estado garantizará a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, detalla que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia, y como actores sociales y productivos a todas las trabajadoras y trabajadores. De igual manera en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Que, en el artículo 326 de nuestra Constitución se hallan plenamente reconocidos los principios del derecho al trabajo, siendo necesario que el Estado plasme los mismos en un cuerpo orgánico legal;

Que, el artículo 327 de la Constitución de la República manda que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras sea bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la Ley;

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República señala que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos, siendo el Estado el que fije y revise anualmente la remuneración básica establecida en la Ley, de aplicación general y obligatoria;

Que, el inciso segundo del artículo 329 de nuestra Constitución establece que, para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones;

Que, el numeral 2 del artículo 133 de nuestra Constitución de la República, prescribe que las leyes orgánicas deben regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, como los mencionados en los considerandos anteriores;

Que, el numeral 6.1 literal b) de la Política y Lineamiento del Plan Nacional para el Buen Vivir, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 144 de 05 de marzo de 2010, señala que es necesario valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales, para lo cual se requiere reformar la legislación laboral y fortalecer los mecanismos de control sensibles a las diversidades, para eliminar el trabajo inestable y asegurar relaciones laborales directas y bilaterales;

Que en pleno conocimiento e interpretación jurídica al artículo 188 del Código del Trabajo, en relación al despido intempestivo aparece la falta de sanciones drásticas a los empleadores en caso de que despidieren a un trabajador de manera intempestiva.

Ante la falta de interpretación jurídica clara que determine jurisdicción y competencia en el orden interpretativo en la norma laboral del Código del Trabajo tendentes a crear y dotar de seguridad jurídica a las trabajadoras y trabajadores en sus derechos asistidos constitucionalmente respecto de las garantías constitucionales; y,

De conformidad a las atribuciones y competencias de la Asamblea Nacional, y en ejercicio de sus facultades constitucionales expide la siguiente reforma de ley **“REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO EN LO REFERENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO PARA EVITAR LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES.**

Agréguese un Art. innumerado luego del Art. 188:

Art. (...) Cuando se comprobare que la causa del despido intempestivo se originare o fuere consecuencia y resultado de discriminación por razones de edad, sexo, identidad cultural, estado civil, identidad de género, ideología, filiación política, pasado judicial, orientación sexual o portar una enfermedad catastrófica, el empleador estará obligado a indemnizar al trabajador con el doble del valor de la liquidación.

Las sentencias ejecutoriadas en juicios individuales y colectivos no deben considerarse como crédito o deuda sino como un derecho del trabajador. El incumplimiento al pago se considerará como vulneración de derechos fundamentales.

Artículo Final.- La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Palacio Nacional. En Quito, a los.....días del mes de.....del año 2014

f.) Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

f.) Secretario General de la Administración Pública.

4.2. Análisis del proyecto de reforma al código orgánico de relaciones laborales del Ecuador.

El nuevo proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales está en una etapa de difusión por parte del gobierno, por intermedio del Ministerio de Relaciones Laborales ha reconocido algunos temas de trascendental importancia como son:

Mensualización de la décimo tercera y cuarta remuneración.- En el Art. 79 del nuevo Código Laboral nos habla sobre un salario digno que tenemos que percibir los trabajadores al menos cubra las necesidades básicas, así como las de su familia, para poder determinar si una o un trabajador percibe el salario mínimo se sumarían la remuneración mensual, la décimo tercera remuneración dividida para doce meses, la décimo cuarta dividida para doce las comisiones, el monto de utilidades divididas para doce, los beneficios adicionales en dinero por contratos colectivos y los fondos de reserva.

Con la mensualización de los salarios se buscaría aumentar la liquidez en el país, para los trabajadores del sector público será una medida obligatoria, mientras que para los del sector privado será opcional.

Derecho de la o el trabajador a recibir utilidades en acciones.- Otro tema de trascendental importancia es el pago de utilidades en acciones esta se regula la facultad de las partes y es el equivalente al valor total o parcial de las utilidades del ejercicio económico correspondiente, a que tenga derecho la o el trabajador.

Regulación al derecho a la huelga.- Con el actual proyecto se pretende que la ejecución de este derecho se lo haga sin la entrega de instalaciones y se lo realice fuera de la institución con el fin de precautelar la integridad de los trabajadores y al mismo tiempo evitar daños en las instalaciones del empleador, en cambio en el actual Código la huelga se realiza en las instalaciones de la empresa al Comité de trabajadores previo un inventario.

Elecciones de directivas de los sindicatos a través de voto secreto.- La directiva de los sindicatos será elegida por voto secreto este nuevo Código plantea que se realicen veedurías a los procesos de elecciones a través del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, se pretende que todos los trabajadores del país pertenezcan a un sindicato,

por lo que se crearan sindicatos nacionales por áreas de trabajo.

El nuevo Código introduce la figura del Sindicato y la Contratación Colectiva por Rama de Actividad, tomando las 22 ramas establecidas para el Consejo Nacional de Remuneraciones CONADES, con estas medidas se busca que la mayoría de los trabajadores puedan asociarse en la modalidad de contratos colectivos y homologar el sueldo mínimo por áreas, además de poder contar con los otros beneficios que ofrecen los sindicatos a los trabajadores. De igual manera este nuevo proyecto pretende regular los permisos sindicales remunerados a los dirigentes principales en el sector privado.

Indemnizaciones por despido intempestivo.- Este tema que es objeto del proyecto de tesis planteado, motivo de investigación, en el nuevo proyecto del Código Laboral menciona que cuando un trabajador sea despedido intempestivamente será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo servicio

Esto es si la o el trabajador hubiere prestado sus servicios a la o el empleador por hasta tres años, tendrá derecho a que se le indemnice con el valor correspondiente a tres remuneraciones será lo mismo que estipula el Código actual.

Pero en caso de un trabajador hubiere prestado sus servicios por más de tres años, tendrá derecho a que se le indemnice con el valor equivalente a una remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de treinta remuneraciones, con relación al código laboral vigente lo que cambiaría en el número de remuneraciones que era de veinticinco meses de remuneración.

Eliminación trámite de desahucio.- Con el objetivo de fortalecer las relaciones laborales se establece que el aviso de terminación de contrato de trabajo a plazo fijo se lo realizase a través de los formularios que para el efecto cree el Ministerio de Relaciones Laborales, obviando el actual trámite administrativo del desahucio.

Prohibición de discriminación.- Este es un punto importante de analizar en este nuevo proyecto de reforma estableciéndose como principio rector la no discriminación directa o indirecta por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, etc., para conseguir la inserción de los ciudadanos a la actividad laboral en caso de que existiese

incumplimiento se establecerá como sanción a este principio y disposición legal la imposición de multas ejemplares.

Mayor protección a la mujer embarazada. En el Código actual la indemnización por despido a una mujer embarazada es el equivalente a un año de remuneraciones y la protección sólo abarca a su estado de embarazo y descanso por maternidad, pero no durante la licencia de lactancia, en caso de despido intempestivo una indemnización sube al equivalente de 2 años de remuneraciones, protección que se extiende al período de lactancia que hoy es de doce meses desde la fecha del parto.

Trabajo de las personas privadas de la libertad.- Este artículo se aplicara al trabajo de las personas que se encuentren privadas de su libertad el mismo que será regulado con base en la Constitución, conocerán sus derechos en calidad de trabajador, la misma regulación incluye a las y los adolescentes infractores.

Prohibición de publicación de salida de ex trabajadores.- Se prohíbe de que el empleador publique anuncios de prensa indicando la salida del trabajador, excepto en casos de recaudadores y vendedores.

Mandamiento de pago emitido por el inspector del trabajo.- Se establece en el procedimiento administrativo el mandato de pago por parte del Inspector de Trabajo, si existiere denuncias de trabajadores por incumplimientos de obligaciones laborales económicas menores a las diez Remuneraciones Básicas Unificadas, por parte de su empleador o cuando este hecho llegue a conocimiento del Inspector de Trabajo por cualquier medio.

Nuevos tipos de procedimientos judiciales.

En el Juicio Ejecutivo Laboral, cuando existan documentos como actas transaccionales, actas de finiquito, actas de conciliación suscritas ante autoridad competente, resoluciones de visto bueno solicitadas por el trabajador y la razón de no pago de haberes por parte del inspector del trabajo, éstos documentos tengan la calidad de títulos ejecutivos laborales y la reclamación para su cobro sea más rápido.

El Juicio de Menor Cuantía Laboral, para reconocimiento de derechos cuya cuantía no

supere las diez Remuneraciones Básicas Unificadas, a fin de que se desarrollen y resuelvan en una sola audiencia este proceso no permite interponer recurso de apelación a la parte demandada.

Los trabajadores tendrán derechos a percibir utilidades.- Las y los trabajadores que presten sus servicios en empresas de actividades complementarias, el producto de estas utilidades serán repartidas de manera equitativa y justa entre todos los trabajadores cuando las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios sean mayores a las utilidades que reciben de su empleador directo.

Servicios de alimentación, servicios médicos y guarderías.- Se propone eliminar la obligación de contar en las mismas empresas con dispensarios médicos debiendo contarse con estos servicios a través de convenios con el IESS, MSP o instituciones privadas que los suministren, por otro lado en las guarderías se pretende que no deban contar obligatoriamente con éstas en las instalaciones de las empresas, servicio que deberá ser compensado por el empleador a sus trabajadores.

Jornada de trabajo en minería a gran escala.- Se pretende tener jornadas de trabajo de hasta 8 horas diarias en el sector de minería a gran escala, en el código actual existe una limitación de que sea hasta 6 horas diarias.

4.3. Resultados de la aplicación de la encuesta

Una de las partes de la investigación fue la aplicación de las encuestas, las mismas que contiene una serie de interrogantes de acuerdo al tema de investigación, estas ayudaron a verificar los objetivos y la hipótesis planteada, fue dirigida a los profesionales del derecho en libre ejercicio, aportando con sus opiniones en base a las experiencias adquiridas en su vida profesional en el ámbito laboral.

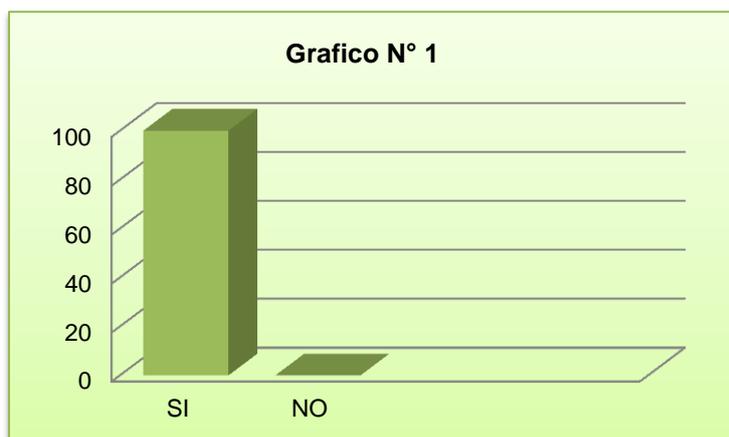
1. Según lo previsto en la Constitución y el Código de trabajo.- ¿Conoce usted de los derechos que tiene un trabajador en caso de ser despedido intempestivamente por su empleador?

Tabla 1. Derechos del trabajador

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio

Elaborado: La autora



Interpretación

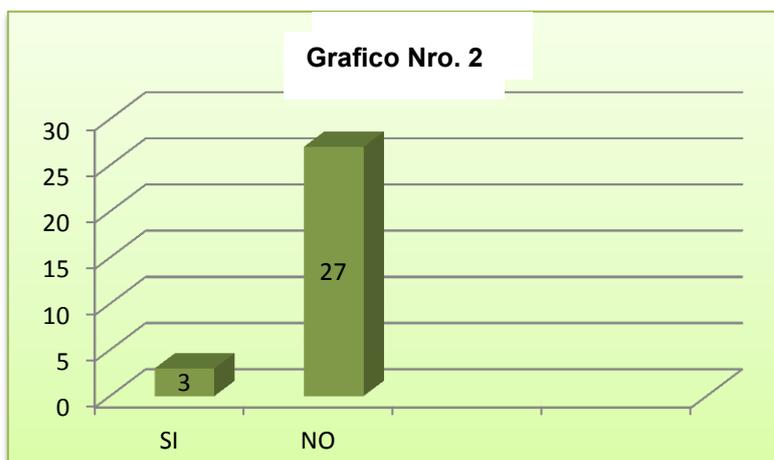
El 100% de las personas encuestadas opinan que si conocen de los derechos que tiene un trabajador en caso de que estos sean despedidos de manera intempestiva por su empleador.

2. ¿Considera usted que la inobservancia del Código de Trabajo en el Art. 188, por parte de los trabajadores, en lo referente al despido intempestivo permite que no accedan a sus indemnizaciones?

Tabla 2. Inobservancia del Código de Trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	10%
NO	27	90%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio
Elaborado: La autora



Interpretación

El 10% de las personas encuestadas mencionan que si existe el desconocimiento de las leyes por parte de algunos trabajadores con respecto a sus indemnizaciones por despido intempestivo y el otro 90% opinaron que en la actualidad la mayoría de los trabajadores ya conocen de sus derechos en caso de que éstos sean vulnerados lo que conllevaría a seguir trámites administrativos o ir a un juicio en vía ordinaria.

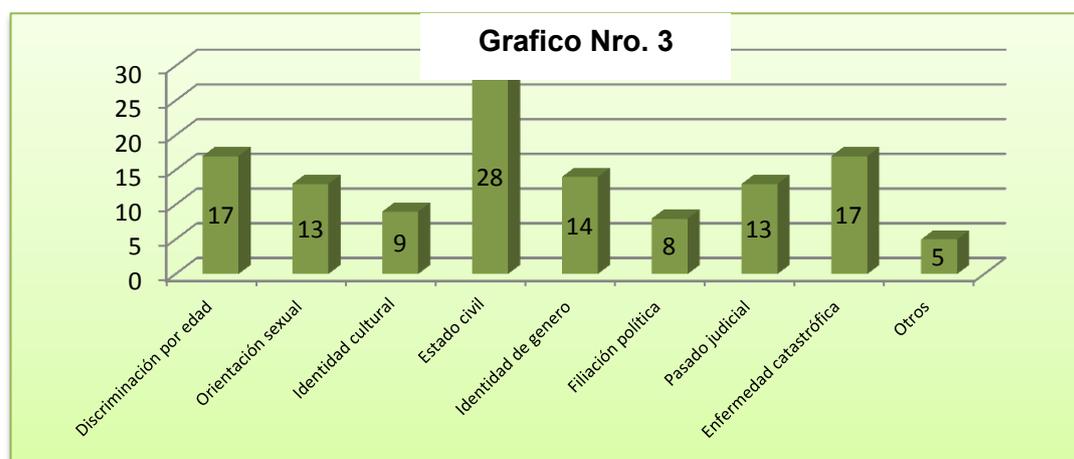
3. ¿Cuál considera usted que serían las causas más frecuentes, para que se de el despido intempestivo?

Tabla 3. Causas de despido intempestivo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Discriminación por edad	17	57%
Orientación sexual	13	43%
Identidad cultural	9	30%
Estado civil	17	57%
Identidad de genero	13	43%
Filiación política	9	30%
Pasado judicial	13	43%
Enfermedad catastrófica	17	57%
Otros	5	17%

Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio

Elaborado: La autora



Interpretación

De las treinta de las personas encuestadas el 57% opinan que las causas del despido intempestivo es por discriminación por edad, enfermedades catastróficas y estado civil, el 43% opina que sería por orientación sexual, pasado judicial o identidad de género, el 30% sería por identidad cultural y filiación política y el 17% otras causas como ideología.

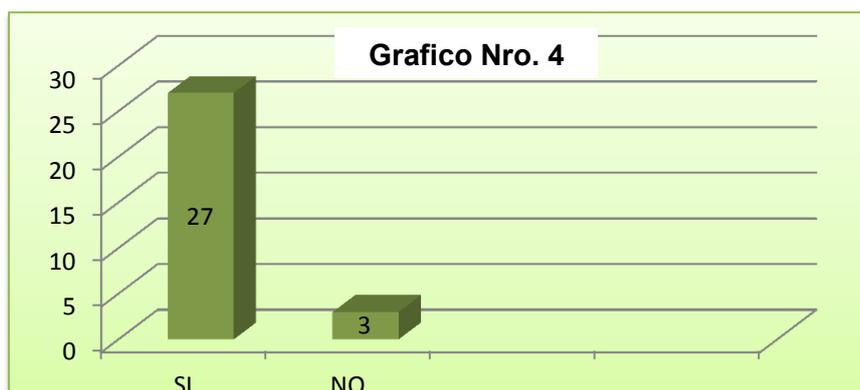
4. En lo que corresponde en el art. 188 del Código de trabajo.- ¿Cree usted que se debería aplicar sanciones más severas a los empleadores, cuando se llegare a comprobar el despido intempestivo por cualquiera de las causas?

Tabla 4. Sanciones más severas

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio

Elaborado: La autora



Interpretación

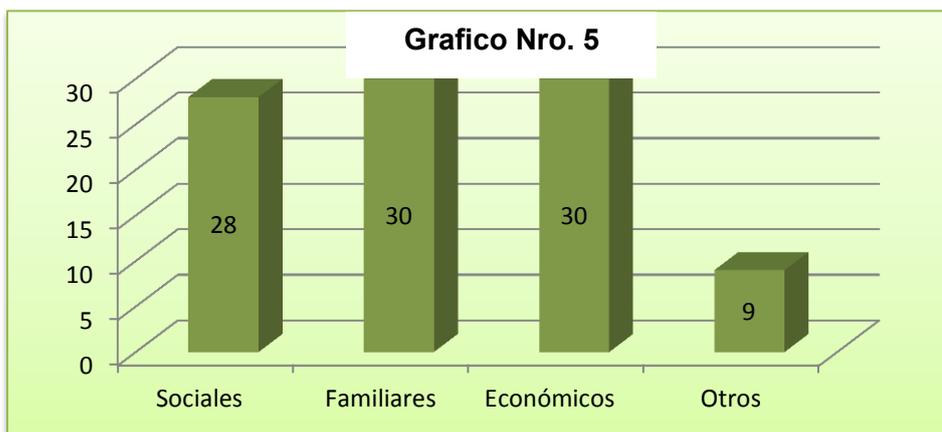
Del total de los encuestados el 90% opinan que si se debería aplicar sanciones más severas a los empleadores en caso de que se llegare a comprobar el despido intempestivo por cualquiera de las causas nombradas en la pregunta Nro. 3, y un 10% que no se debería aplicar sanciones porque ya constan en el Código de Trabajo.

5. ¿Qué tipo de problemas cree usted que acarrearía a los trabajadores en caso de ser despedidos intempestivamente por sus empleadores?

Tabla 5. Problemas en caso de despido intempestivo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sociales	28	93%
Familiares	30	100%
Económicos	30	100%
Otros	9	30%

Fuente: Encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio
Elaborado: La autora



Interpretación.

Del total de las personas encuestadas el 93% opinan que uno de los problemas que acarrearía al trabajador en caso de ser despedido es el social y un 100% es familiar y económico y de igual manera el 30% mencionan que existen otros problemas como el psicológico.

4.4. Verificación de los objetivos.

Previo la realización de este trabajo, se formuló algunos objetivos de carácter general y específicos, los mismos que detallo a continuación:

“Demostrar que la falta de una normativa del Código de Trabajo al no sancionar drásticamente a los empleadores que despiden intempestivamente, genera inestabilidad laboral a los trabajadores”

Este objetivo se verifico con el análisis y sustento del marco teórico revisión del Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, además se lo puede contrastar con la primera pregunta de la encuesta planteada a los abogados en libre ejercicio en la que establece que todos los trabajadores conocen las normativas legales para en caso de que estos sean despedidos intempestivamente.

“Establecer cuáles son las sanciones que se les aplica a los empleadores por concepto de indemnización por despido intempestivo a los trabajadores”

Este objetivo se lo comprobó mediante la revisión dl Art- 188 del Código de Trabajo y con la tercera y cuarta pregunta, en la que la mayoría de los encuestados mencionan que si se debería aplicar sanciones más severas, cuando se llagare a comprobar el despido que ha sido por causas de discriminación, orientación sexual, estado civil, identidad de género, pasado judicial, filiación política o el deterioro del clima organizacional.

“Determinar qué tipo de problemas surgen a los trabajadores por causa del despido intempestivo”.

Este objetivo se lo pudo contrastar con la quinta pregunta de la encuesta planteada a los abogados del derecho, siendo algunos de los problemas que les surgen a los trabajadores en caso de despido intempestivos estos problemas son sociales, familiares, económicos y psicológicos

“Elaborar un proyecto de reforma al código laboral en el Art. 188, referente al despido intempestivo a fin de sancionar severamente a los empleadores”.

Este objetivo se verifica con la propuesta de reforma planteada al Art 188 en lo que respecta

a las sanciones más severas en caso de que el trabajador sea despedido de manera inesperada de su trabajo por causas injustas como se las señala en el articulado

4.5. Contrastación de la hipótesis

“La inobservancia del Código de Trabajo en el Art. 188 en lo que respecta a las indemnizaciones por despido intempestivo, hace que los trabajadores no puedan acceder a reclamos”.

Esta hipótesis es contrastada con la segunda pregunta en la que se puede determinar que la mayoría de los encuestados consideran que la inobservancia del Código de Trabajo no es una causa para que no accedan a reclamar sus indemnizaciones o sus derechos laborales, puesto que en la actualidad la mayoría de los trabajadores ya tienen conocimiento de sus derechos en caso de ser despedidos intempestivamente.

CONCLUSIONES

Es importante después de haber realizado un estudio sobre el tema determinar algunas conclusiones.

- El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios y por el cual una de las partes da una remuneración a cambio del servicio bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.
- Que las circunstancias legales instituidas en el despido intempestivo crea conflictos jurídicos sociales en la estabilidad laboral del trabajador, lo que genera a que los trabajadores se vean afectados ya que esta actitud es única y exclusivamente del empleador el cual opta por separar de manera unilateral al trabajado
- Según el Código de trabajo los contratos se clasifican en expreso o tácito; a sueldo a jornal, participación o mixto; por tiempo fijo, indefinido, temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta por tarea y a destajo; por enganche; individual de grupo o por equipo.
- Que la terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina el despido intempestivo, la relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario provocando la privación de ocupación, empleo, actividad o trabajo.
- La Constitución de la Republica garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas sus modalidades en relación de dependencia, prohibiendo toda forma de precarización que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva, percibiendo una remuneración justa con un salario digno que cubra las necesidades de la persona trabajadora así como las de su familia.
- Según la encuesta realizada a los abogados en libre ejercicio en lo que se refiere a las causas de despido intempestivo de los trabajadores, la mayoría de ellos supieron mencionar que son la discriminación por la edad, orientación sexual, identidad cultural, estado civil, identidad de género, filiación política, pasado judicial, enfermedades catastróficas, si se llegare a comprobar cualquiera de éstas, debería aplicarse sanciones más severas a los empleadores.

RECOMENDACIONES

De la información recabada y mediante un estudio minucioso del tema objeto de estudio se puede detallar las siguientes recomendaciones:

- Que el derecho al trabajo por su condición y para la supervivencia de las personas, debe ser considerado y tratado por los assembleístas como el recurso importante de la humanidad, que permita consolidar su interés superior, en pro de conseguir el verdadero desarrollo integral de las personas.
- Cuando un trabajador sea contratado reciba una buena inducción, capacitación y adiestramiento por parte de sus empleadores, haciendo conocer sus derechos, deberes y obligaciones que debe cumplir para el buen cumplimiento de sus funciones siendo así los empleadores antes de despedir a un trabajador cumplan con la normativa legal evitando caer en despido intempestivo y luego tengan que seguir procesos tediosos.
- Que se trate a todos los trabajadores por igual independientemente de raza, religión, sexo, edad, civil, impedimento o embarazo, aplicando normas, políticas y procesos a cada empleado y que tengan las mismas oportunidades de defenderse.
- Todo trabajador tenga derecho a la libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Cuando un empleador toma la decisión de despedir a un trabajador tienen que comunicarle la decisión con mayor antelación posible, tener una conversación autentica del porque va a ser despedido, reconocer por la labor realizada, apoyar y colaborar en su trasmisión a la siguiente etapa laborar es decir otorgar una carta de recomendación o algún otro tipo de asistencia para suavizar la situación, y comunicarle al resto de trabajadores la decisión que motivo el despido además de que les permitirá expresar sus opiniones, sentimientos y despedirse de esa persona para después atravesar su propio proceso emocional e intelectual sobre lo ocurrido.

BIBLIOGRAFÍA

- ◆ BOTIJA PEREZ, Curso del derecho del Trabajo, Segunda Edición.
- ◆ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Tomo II, Buenos Aires Argentina.
- ◆ CHÁVEZ, Salazar, Mario, Dr., Despido Intempestivo, segunda edición, Quito, 2007.
- ◆ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.
- ◆ CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR 1830
- ◆ CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO 2005
- ◆ CÓDIGO DE TRABAJO. Codificación del 2008
- ◆ CUEVA, Carrión, Luis el Juicio Oral de Trabajo, primera edición, 2007.
- ◆ CUEVA Carrión, Luis: *El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia*, Ediciones Cueva Carrión, s. d, 2006.
- ◆ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derechos al trabajo, México Editorial Porrúa.
- ◆ FERNADEZ – SARRAMONA, (1977), La Educación, constantes y problemática actual, CEAC, S.A., Barcelona – España.
- ◆ Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655
- ◆ GUERRÓN Ayala, Santiago: *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*, Tesis Maestría, UASB, 2001
- ◆ JARAMILLO Pérez, Luis: *Jurisprudencia de los Conflictos Individuales de Trabajo*, editorial universitaria, segundo tomo, Quito-Ecuador, 1959.
- ◆ LAYEDRA, Idrovo, Wilson Dr., Manual de Derecho Laboral, segunda edición, Riobamba, 2009
- ◆ OSORIO, Manuel, DICCIONARIO JURÍDICO. España. 2000.
- ◆ OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Buenos aires Argentina.

- ◆ PAEZ, El Derecho de las Asociaciones.- Asociaciones Civiles, Buenos Aires Argentina.
- ◆ PÁEZ Benalcazár, Andrés: *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, segunda edición, impresoresmyl, Quito, Ecuador, 2004.
- ◆ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 232
- ◆ Web Sites.
 - www.diariolahora/gacetajudicial.com.ec
 - www.wikipedia.com/derecholaboral
 - www.derechoecuador.com/derecholaboral
 - www.google.com

ANEXOS

Proyecto de tesis

TEMA: “Necesidad de Reformar el Código de Trabajo en lo referente al Despido Intempestivo para evitar la inestabilidad laboral de los trabajadores”

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual.

Puede leerse en el literal "d" del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador" que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional" en estos casos el trabajador está amparado por la ley para que se cumplan sus derechos y estos no sean vulnerados.

Por lo que el trabajo, constituye, un eje fundamental para la vida del ser humano, ya que el hombre desde sus inicios, ha venido realizando actividades físicas e intelectuales destinadas a la búsqueda de un sustento diario, que le garantice su supervivencia, entre las distintas posibilidades que se le presentaron como los recursos naturales existentes, produjo el interés de acaparamiento propio de la especie humana, determinándose las diferencias entre un grupo y otro de seres humanos. Pero sus derechos no han sido respetados íntegramente por el empleador, por ello es que al trabajador siempre le han sido restringidos sus derechos.

Partiendo, de la importancia de velar, por el Principio Constitucional de justicia, el derecho al trabajo, como un derecho que tienen el Estado para los ecuatorianos; es conveniente indagar porque existe una inestabilidad laboral en el país, partiendo de este problema que repercute a muchos trabajadores ya sea esta moral, económica, social y familiar es conveniente realizar un estudio que nos ayude a determinar cuáles son éstos factores que conlleven a conocer a profundidad la problemática existente.

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

Se hace alusión al MANDATO CONSTITUYENTE No. 4 que en su **Artículo 1.-** manifiesta: El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.¹

En vista de que el trabajo consiste en un derecho fundamental del ser humano, se puede decir, que existe una estrecha relación entre la sociedad y el trabajo, de ahí surge la gran responsabilidad de los gobiernos para regular, fomentar y desarrollar el derecho al trabajo, y la igualdad de circunstancias para todos los miembros de la sociedad.

Partiendo de este análisis en el contexto de la administración pública se puede determinar también que existe un alto porcentaje de despidos involuntarios o llamados renuncias voluntarias (sólo es aplicable para el régimen de la LOSEP) que para mi parecer no les permitieron a los trabajadores el goce de sus derechos es decir estos fueron vulnerados, por esta razón estamos viviendo en una inestabilidad laboral, sabiendo que este sistema afectó mucho en la economía de los ecuatorianos.

¹Mandato Constituyente N° 4

Es por ello que en el ámbito privado las empresas se han visto en la grave necesidad de no invertir en sus negocios sino más bien existe un alto porcentaje de despidos intempestivos, por exceso de trabajadores en fin un sinnúmero de causas, por lo que es gratificante realizar un estudio minucioso sobre estos problemas suscitados en empresas locales sobre despidos intempestivos o los casos que hoy en día se presentan por estas causas

Este tipo de situaciones jurídicas, entre el trabajador Individual y el empleador deben de ser juzgadas como si se tratasen entre un grupo de trabajadores y un empleador; y plantearé una debida reforma, la misma que irá encaminada e contrarrestar este tipo de situaciones, mejorando la actual administración de justicia Esta investigación permitirá a través del estudio dedicado de la constitución y al Código de Trabajo del Ecuador, descifrar las circunstancias Jurídicas y políticas que nos permitan realizar una verdadera justicia laboral en nuestro país.

En el presente proyecto de tesis será conveniente analizar este problema por cuanto es un tema relevante, pertinente, original y actual el mismo que nos permitirá alcanzar conocimientos más claros de todo lo que tiene que ver el sistema laboral.

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo General.

- Realizar un estudio jurídico-crítico del Código de Trabajo, en lo que se relaciona al despido intempestivo de los trabajadores y la situación de los empleadores.

2.2. Objetivos Específicos.

- Demostrar que la falta de una normativa del Código de Trabajo al no sancionar drásticamente a los empleadores que despiden intempestivamente, genera inestabilidad laboral a los trabajadores
- Establecer cuáles son las sanciones que se les aplica a los empleadores por concepto de indemnización por despido intempestivo a los trabajadores

- Determinar qué tipo de problemas surgen a los trabajadores por causa del despido intempestivo.

3. MARCO TEÓRICO

El Derecho del Trabajo representa el esfuerzo consciente del hombre con el fin de someter esa realidad social espontánea a un plan de desarrollo y de equilibrio de fuerzas basado en la justicia, de ahí que no podría alcanzar sus propósitos sin el conocimiento de la naturaleza de esos fenómenos y de las leyes de su desenvolvimiento.

El Derecho del Trabajo regula las relaciones de los empleadores con sus trabajadores y de ambos con el Estado en orden a la organización y defensa del trabajo, en tanto que la Previsión Social se ocupa de prevenir y remediar los riesgos e infortunios a que están expuestos los económicamente débiles, con independencia de sus relaciones laborales, aunque hay zonas de incidencia que, como los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, interesan al Derecho del Trabajo y a la Previsión Social.

En base a lo señalado, es importante mencionar que el Estado garantiza el derecho al trabajo de los habitantes de la República, reconociendo todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, ya que considera que los trabajadores, son actores sociales productivos.

En el derecho del trabajo, la vinculación que nace entre el empleador y el trabajador, su vigencia y terminación, se encuentran garantizadas en la Constitución, existiendo normatividad de menor jerarquía que regulan estas relaciones, como son el Código del Trabajo, los Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales y en general las disposiciones emitidas por autoridad competente.

En este sentido, el estudio de aquellas disposiciones fundamentales contempladas en la Constitución Política de la República, que constituyen la base fundamental del derecho laboral y permiten establecer el marco necesario para su posterior aplicación. Entre las más importantes tenemos:

El estado garantiza la intangibilidad de los derechos laborales. La intangibilidad significa que ninguna disposición legal o cláusula contractual puede alterar los derechos y beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo es decir, que siempre se conservarán los derechos adquiridos y no podrán disminuirse ni eliminarse, sino superarse siempre, debe predominar lo que existe, la realidad sobre las formalidades, ello con el objeto de la protección del trabajo frente a la simulación y al fraude.

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

Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o Juez competente.

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores.

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

La Constitución de la República y Código del Trabajo en el Art. 2 así lo reconocen y, por lo mismo, prescriben la obligatoriedad del trabajo para los habitantes del Ecuador en los siguientes términos: “El Trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las Leyes”²

Quienes están obligados a trabajar son todos los individuos, excepto a quienes la misma ley exime del cumplimiento de esta obligación, y aunque este deber es ante todo moral no deja de tener efectos jurídicos, puesto que el incumplimiento voluntario y doloso de la obligación de trabajar constituye el delito de vagancia reprimido por el Art. 383 del Código Penal.

En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, Tomo II se define al contrato individual de trabajo como “...aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados, con carácter económico y por el cual, una de las partes – el patrono, empresario o empleador – da una remuneración o recompensa a cambio de

² Código de Trabajo

disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”³.

En este concepto se observa que el objeto de la prestación del servicio se da con personas naturales o jurídicas privadas con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos, hecho que debe ser observado cuidadosamente por cuanto las personas que prestan sus servicios para entidades del sector público estarían amparadas por otras leyes y no las laborales, pero como se dejó señalado en el capítulo anterior, en la legislación ecuatoriana se hace extensivo la protección laboral a ciertos trabajadores en función de las actividades que cumplen las entidades públicas y es así que el segundo inciso del Art. 10 del Código del Trabajo señala “que el fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tiene la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales”⁴.

“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”⁵.

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 empleador⁶.

El Código del Trabajo consigna a través del artículo 169 una serie de causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo en forma legal y su violación acarrea el pago de indemnizaciones a las que tendría el trabajador, por lo que en resumen podemos decir que existirían causas legales e ilegales”⁷

Por causas legalmente previstas en el contrato.

El artículo 1588 del Código Civil establece que todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales, por lo que el acuerdo al que llegaron el empleador y el trabajador cuando suscribieron el contrato y puntualizaron las causas para darlo por terminado, deben ser acatadas, tomando siempre en cuenta que las mismas no pueden violentar derechos

³ Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas, Tomo II

⁴ Código de Trabajo-Art 10

⁵ Código de Trabajo- Art 9

⁶ Código de Trabajo -Art. 10- Primer Párrafo

⁷ Código de Trabajo del Ecuador

fundamentales establecidos en la Ley y en la Constitución de la República”⁸.

Además, conforme lo señalado anteriormente, el inciso segundo del artículo 40 del Código del Trabajo prescribe que el único que puede demandar la nulidad de un contrato de trabajo, es única y exclusivamente el trabajador, y en esa virtud, el empleador se encuentra imposibilitado de hacerlo

Por acuerdo de las partes.

El acuerdo entre las partes es otra de las formas para dar por terminado el contrato, tomando en consideración que debe ser libre y voluntario sin que se haya viciado el consentimiento. En tal sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional, según se desprende de la sentencia publicada en la Gaceta Judicial Serie XII No. 15 de 28 de junio de 1977, cuando afirma:

“...Es evidente que con arreglo al numeral segundo del Art. 169 del Código de trabajo el contrato individual de trabajo termina por acuerdo de las partes.

Empero ese acuerdo debe ser real, lícito y encontrarse exento de toda clase de vicio...”⁹

Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

La terminación de la relación laboral por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato opera sin necesidad de desahucio ni otra formalidad, basta que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicio objeto del contrato, siempre y cuando así lo hayan determinado en el contrato escrito de trabajo y se realice la liquidación por medio de acta de finiquito ante el Inspector del Trabajo.

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.

“La muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio, es otra causa

⁸ Código Civil del Ecuador

⁹ Gaceta Judicial Serie XII No. 15 de 28 de junio de 1977

para dar por terminado el contrato, cumpliéndose varios requisitos para su ejecución.

Cuando el empleador sea persona natural, debe producirse primero la muerte o la incapacidad. El Código del Trabajo no determina si la incapacidad es total o parcial, permanente o temporal, por lo que considero debería ser aclarada la disposición en el sentido de que la incapacidad debe ser total y permanente, ya que se podría utilizar la figura de la incapacidad parcial o temporal para dar por terminado el contrato. En cambio cuando el empleador es una persona jurídica la extinción o liquidación del negocio es causa de terminación del contrato, pero el empleador está obligado a notificar a los trabajadores con un mes de anticipación y al pago de las indemnizaciones contempladas en los Arts. 185, 186 y 189 del Código del Trabajo¹⁰.

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

En cuanto al trabajador, su muerte o incapacidad permanente y total para el trabajo es causa de terminación del contrato, observando que el legislador si calificó a la incapacidad como total y permanente, por lo que el trabajador que sufre un accidente y queda incapacitado en forma temporal o parcial, no podría utilizar esta figura jurídica.

Por caso fortuito o fuerza mayor

En la legislación laboral ecuatoriana se señalan como causas de terminación del contrato el caso fortuito o la fuerza mayor, señalando entre éstas al incendio, el terremoto, la tempestad, la explosión, las plagas del campo, la guerra y en general cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o previstos, no lo pudieron evitar.

Visto bueno.

El legislador al considerar que los empleadores como los trabajadores son sujetos de derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones, determinó una serie de causas por las cuales se podría dar por terminado el contrato de trabajo pero previo el trámite del visto bueno, en la cual participa un tercero imparcial llamado Inspector del Trabajo que califica la violación cometida, acarreando como consecuencia la terminación o no del contrato. Las causales se encuentran establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo y el trámite del visto bueno señalado en el artículo 618 ibídem.

¹⁰ Dr. Patricio Baca Mancheno, Maestría en Derecho Administrativo UTP, Régimen Constitucional y legal de Trabajo en el Sector Público

Desahucio.

Siendo el desahucio otra de las formas de terminación del contrato de trabajo, nuestra legislación laboral la ha definido como el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato, (Art. 184) debiendo para el efecto hacerlo mediante solicitud por escrito ante el Inspector del Trabajo, (Art. 621).¹¹

Despido intempestivo.

En diferentes fallos de la Corte Nacional de Justicia se ha establecido que existe despido intempestivo cuando por voluntad unilateral del empleador rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta.

En este contexto, el Código del Trabajo sanciona la terminación de la relación laboral que se produce sin causa justa por parte del empleador, “se despide intempestivamente al trabajador, y está obligado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio, por lo que si el trabajador laboró hasta 3 años, le corresponde el valor de tres meses de remuneraciones y de más de tres años con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio sin que pueda exceder de 25 meses de remuneraciones.

Para el cálculo del tiempo de servicio, se aplicará como año completo la fracción trabajada, esto quiere decir que si laboró 5 años 1 mes, se calculará 6 años.

En cuanto a los contratos a plazo fijo, el trabajador despedido puede acogerse al cobro de las indemnizaciones señaladas anteriormente o al cobro de una indemnización equivalente al 50% de la remuneración total por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado”¹²

4. HIPÓTESIS DE TRABAJO

“La inobservancia del Código de Trabajo en el Art. 188 en lo que respecta a las indemnizaciones por despido intempestivo, hace que los trabajadores no puedan acceder a reclamos”.

¹¹Código de Trabajo del Ecuador

¹²Código de Trabajo

5. PLAN DE CONTENIDOS

CAPITULO I

4. CONTRATOS DE TRABAJO

- 4.1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal
- 4.2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto
- 4.3. Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- 4.4. A prueba
- 4.5. Por obra cierta, por tarea y a destajo
- 4.6. Por enganche
- 4.7. Individual, de grupo o por equipo

CAPITULO II

5. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- 5.1. Causas para la terminación de la relación laboral
 - 5.1.3.1. Por acuerdo de las partes;
 - 5.1.3.2. Por la conclusión de la obra;
 - 5.1.3.3. Período de labor o servicios objeto del contrato;
 - 5.1.3.4. 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;
 - 5.1.3.5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
 - 5.1.3.6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo
 - 5.1.3.7. Visto Bueno
 - 5.1.3.8. Desahucio
 - 5.1.3.9. Despido intempestivo

CAPITULO III

6. DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

- 6.1. Aspectos considerativos para establecer el monto de la indemnización por despido intempestivo.

6.2. Indemnización por despido intempestivo.

6.3. Análisis de casos prácticos

6.- METODOLOGÍA

Para la elaboración el trabajo de tesis procederé en primera instancia a recopilar textos relacionados con la materia, así mismo como sentencias o resoluciones emitidas por los altos tribunales y Cortes del Ecuador de la misma forma haciendo relación este problema con otros países del mundo. De igual manera contaré con las normas adecuadas que para llevar a cabo la reforma a este artículo.

La información será procesada aplicando la siguiente metodología

Método Deductivo.- Que constituye un proceso sintético analítico donde se presentan conceptos, principios, leyes, definiciones y normas generales, de las cuales se extraen conclusiones, consecuencias, que se aplican o examinan en cosas particulares sobre la base de las afirmaciones presentadas.

Método Analítico.- Que consiste en descomponer en partes algo complejo, es desintegrar un hecho, una idea, para describirlas, numerarlas y para explicar la causa de los fenómenos que constituyen un todo.

Método Sintético.- Este método facilita la comprensión del problema analizado; este método será aplicado en las conclusiones, recomendaciones y propuesta, luego de la verificación de los objetivos e hipótesis planteados.

Método Comparado.- Permitirá realizar un análisis comparativo entre las diferentes doctrinas de varios Estados, para poder determinar su efectividad o importancia.

Así mismo utilizaré la **Investigación de Campo**, en los que constan los criterios de los Profesionales de Derecho, los Trabajadores, los Empleadores, Jueces de Trabajo, etc. Y desde su punto de vista particular o profesional contesten nuestras inquietudes.

A través de esta metodología se pretende realizar y culminar con éxito la presente de tesis de investigación.

7. RESULTADOS ESPERADOS

Mediante la presente investigación se pretende lograr los siguientes resultados:

- La realidad laboral que vive el país
- Como repercute la inestabilidad laboral a los lojanos
- Echar de ver los casos de causas de despido intempestivo
- Conocer como incide la falta de trabajo en las personas
- Conocer cuáles serían las consecuencias por la inestabilidad laboral

8. BIBLIOGRAFÍA.

- ❖ BOTIJA PEREZ, Curso del derecho del Trabajo, Segunda Edición.
- ❖ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.
- ❖ CÓDIGO DE TRABAJO. Codificación del 2008
- ❖ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derechos al trabajo, México Editorial Porrúa.
- ❖ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Tomo II, Buenos Aires Argentina.
- ❖ FERNADEZ – SARRAMONA, (1977), La Educación, constantes y problemática actual, CEAC, S.A., Barcelona – España.
- ❖ OSORIO, Manuel, DICCIONARIO JURÍDICO. España. 2000.
- ❖ OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Buenos aires Argentina.
- ❖ PAEZ, El Derecho de las Asociaciones.- Asociaciones Civiles, Buenos Aires Argentina.
- ❖ Web Sites.
 - www.derechoecuador.com/derecholaboral
 - www.google.com

- www.diariolahora/gacetajudicial.com.ec
- www.wikipedia.com/derecholaboral

Loja, 4 de enero de 2012

Ing. Jenny Lorena Ojeda Chamba

Formato de la encuesta

1. Según lo previsto en la Constitución y el Código de trabajo.- ¿Conoce usted de los derechos que tiene un trabajador en caso de ser despedido intempestivamente por su empleador?

SI () NO ()

Por qué.....

2. ¿Considera usted que la inobservancia del Código de Trabajo en el Art. 188, por parte de los trabajadores, en lo referente al despido intempestivo permite que no accedan a sus indemnizaciones?

SI () NO ()

Por qué.....

3. ¿Cuál considera usted que serían las causas mas frecuentes, para que se de el despido intempestivo?

- Discriminación por edad ()
- Orientación sexual ()
- Identidad cultural ()
- Estado civil ()
- Identidad de genero ()
- Filiación política ()
- Pasado judicial ()
- Enfermedad catastrófica ()
- Otros ()

4. En lo que corresponde en el art. 188 del Código de trabajo.- ¿Cree usted que se debería aplicar sanciones mas severas a los empleadores, cuando se llegare a comprobar el despido intempestivo por cualquiera de las causas?

SI () NO ()

Por qué.....

5. ¿Qué tipo de problemas cree usted que acarrearía a los trabajadores en caso de ser despedidos intempestivamente por sus empleadores?

Sociales ()

Familiares ()

Económicos ()

Otros ()