



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación

PROGRAMA CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Tesis de grado previo a la obtención del título de:

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

**TEMA: Reforma al art. 184 del Código del Trabajo, agregando
las causas específicas por las que una de las partes en este
caso el empleador da por terminado el contrato de trabajo a
plazo fijo.**

AUTOR: Marisela Jacqueline Baquerizo Mariscal

TUTORA: Dra. Susana Henríquez Carrera

LECTORA: Ab. Consuelo Viteri Bocca

Babahoyo, 2011.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación

PROGRAMA CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Tesis de grado previo a la obtención del título de:

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

**TEMA: Reforma al art. 184 del Código del Trabajo, agregando
las causas específicas por las que una de las partes en este
caso el empleador da por terminado el contrato de trabajo a
plazo fijo.**

AUTOR: Marisela Jacqueline Baquerizo Mariscal

TUTORA: Dra. Susana Henríquez Carrera

LECTORA: Ab. Consuelo Viteri Bocca

Babahoyo, 2011.

Declaración de Autoría de Tesis

El planteamiento de la presente tesis y su estudio en sí, es proveniente de una ardua investigación realizada en torno a lo que engloba a las relaciones de trabajo y en específico a las que derivan de los contratos a plazo fijo. Es así que la mayoría de los comentarios y conceptos han sido recopilados de versados autores nacionales y extranjeros, y los análisis de los mismos son del criterio de la autora de la tesis, dejando en claro, que se respeta los derechos intelectuales de los escritores ya que solo han sido tomadas sus opiniones para revisarlas y traducir lo mejor de ellas para establecer una comparación entre las mismas y los dispuesto en nuestra legislación, para que a mas de descubrir concordancia y doctrinas que respalden nuestras casuística laboral, poder también erigir disyuntivas en beneficio de las partes que forman una relación de dependencia laboral a plazo fijo.

Marisela Jacqueline Baquerizo Mariscal



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

INFORME DE APROBACIÓN DEL TUTOR

La Dra. Susana Henríquez Carrera en calidad de tutora de tesis designada por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo certifica que la Sra. MARISELA JACQUELINE BAQUERIZO MARISCAL, ha culminado con su trabajo investigativo, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador con el tema: **REFORMA AL ART. 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, AGREGANDO LAS CAUSAS ESPECÍFICAS POR LAS QUE UNA DE LAS PARTES EN ESTE CASO EL EMPLEADOR DA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO**, y cumplido todos los requerimientos metodológicos que la Institución establece por lo que se encuentra aprobado.

Atentamente,

Dra. Susana Henríquez Carrera

Tutora de tesis



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

INFORME DE APROBACIÓN DEL LECTOR

La Ab. Consuelo Viteri Bocca, en calidad de lectora de tesis designada por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo certifica que la Sra. MARISELA JACQUELINE BAQUERIZO MARISCAL, ha culminado con su trabajo investigativo, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador con el tema: **REFORMA AL ART. 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, AGREGANDO LAS CAUSAS ESPECÍFICAS POR LAS QUE UNA DE LAS PARTES EN ESTE CASO EL EMPLEADOR DA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO**, y cumplido todos los requerimientos metodológicos que la Institución establece por lo que se encuentra aprobado.

Atentamente,

Ab. Consuelo Viteri Bocca

Lectora de Tesis.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Babahoyo, del 2011

El tribunal examinador otorga al presente trabajo Tema: **REFORMA AL ART. 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, AGREGANDO LAS CAUSAS ESPECÍFICAS POR LAS QUE UNA DE LAS PARTES EN ESTE CASO EL EMPLEADOR DA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO**, de la señora Marisela Jacqueline Baquerizo Mariscal.

La calificación de:

Equivalente a:

Para constancia firman:

Delegado del Decano

Delegado del Subdecano

Delegado del Consejo Directivo

Lcda. Cristina Silva Moreno

Secretaria

DEDICATORIA

Durante estos escasos cinco años de lucha constante, y de gratas vivencias, de momentos de éxito y también de angustias y desesperanza para poder cumplir mis objetivos y así poder alcanzar unos de mis grandes anhelos, culminar mi carrera, los deseos de superarme y de lograr mi meta eran tan grandes que logre vencer todos los obstáculos y es por ello que debo dedicar este triunfo a quienes en todo momento me llenaron de amor y apoyo, y por sobre todo me brindaron su amistad.

A Dios todo poderoso por iluminarme el camino a seguir y que siempre está conmigo en los buenos y sobre todo en los malos momentos.

A mis Padres: Nerys Mariscal Cárdenas y José Baquerizo Gonzabay pilares fundamentales en mi vida dignos ejemplos de trabajo y constancia quienes han brindado todo el apoyo necesario para alcanzar mis metas y sueños, y han estado allí cada día de mi vida compartiendo los buenos y malos ratos desde el día en que nací... Los quiero mucho y gracias.

Especialmente a mi persona pues fue un proyecto con el que siempre soñé y fue producto solo de mi esfuerzo.

Marisela Baquerizo Mariscal

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del merito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justa y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos.

Debo agradecer de manera especial y sincera a la Ab. Lectora de tesis por ayudarme a realizar esta tesis bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigadora.

Pero un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas por lo tanto mis agradecimientos de manera especial a toda mi familia que sin su apoyo no hubiese logrado realizar este trabajo investigativo.

ÍNDICE GENERAL

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

TEMA: REFORMA AL ART. 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, AGREGANDO LAS CAUSAS ESPECÍFICAS POR LAS QUE UNA DE LAS PARTES EN ESTE CASO EL EMPLEADOR DA POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO.

Caratula.....	I
Declaración de autoría.....	II
Informe de aprobación del Tutor.....	III
Informe de aprobación del Lector.....	IV
Seminario de Graduación.....	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento.....	VII

CAPÍTULO I

1. Realidad Problemática.....	14
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.3 Planteamiento del problema.....	16
1.4 Sistematización del problema.....	17
1.5 Delimitación del problema.....	18
1.6 Justificación.....	19
1.6.1 Justificación desde el punto de vista Jurídico.....	19

1.6.2 Justificación desde el punto de vista Social.....	20
1.6.3 Justificación desde el punto de vista Económico.....	21
1.6.4 Justificación desde el punto de vista Político.....	22
1.7 Objetivos	
1.7.1 Objetivos Generales.....	23
1.7.2 Objetivos Específicos.....	23
1.7.3 Matriz de la relación entre problemas y objetivos.....	24

CAPÍTULO II

2. Marco Referencial.....	25
2.1 Marco Teórico.....	28
2.2 Marco Antropológico.....	50
2.3 Marco Conceptual.....	51

CAPÍTULO III

3. Hipótesis.....	60
3.1 Planteamiento de la hipótesis.....	60
3.2 Variable Independiente.....	61
3.3 Variable Dependiente.....	61
3.4 Matriz de relación entre variables e hipótesis.....	62

CAPÍTULO IV

4. Aspectos Metodológico	
4.1 Tipos de estudios.....	63
4.2 Explicativos.....	63

4.3 Descriptivos.....	63
4.4 Demostrativos.....	63
4.5 Universo y muestra	
4.6 Métodos y técnicas de recolección de información.....	64

CAPITULO V

5. Conclusiones Analíticas.....	66
5.1 Resultados.....	67
5.2 Análisis.....	67
5.3 Discusión.....	69
5.4 Recomendación.....	70

CAPÍTULO VI

6. Marco Propositivo.....	71
6.1 Recursos y Presupuestos.....	71
6.2 Recursos Humanos.....	71
6.3 Recursos Materiales.....	71
6.4 Recursos Bibliográficos.....	71
6.5 Cronograma.....	72
6.6 Presupuesto.....	73

Bibliografía

Linkografía

Anexos

TEMA

**REFORMA AL ART. 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO,
AGREGANDO LAS CAUSAS ESPECÍFICAS POR LAS
QUE UNA DE LAS PARTES EN ESTE CASO EL
EMPLEADOR DA POR TERMINADO EL CONTRATO
DE TRABAJO A PLAZO FIJO.**

INTRODUCCIÓN

Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Y habiéndose expedido el Código del Trabajo para amparar al empleado u obrero en su relación con el empleador, se han emitido normas protectoras de un derecho social, a favor de la clase más débil de una contienda legal, y de este contrato se deduce una característica de significativa importancia, tal como lo es el derecho a la estabilidad laboral. Es así que aun escuchado a diario este término poco o nada se sabe acerca de esta connotación jurídica que envuelve al hombre, incluso el estudiante y aun el profesional del derecho se conforma muchas veces con la letra escrita de la ley redactada hace muchos años atrás para una sociedad totalmente diferente a la conocida actualmente.

El Derecho Laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen. Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empleador y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el Estado. De manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales es el momento que separa al trabajo -como circunstancia- con las peculiaridades de otras actividades distintas.

Más a partir de ahora encaucemos nuestra atención en este trabajo que hace referencia al desahucio frente a la terminación de la relación laboral en los contratos de trabajo a plazo fijo y más concretamente a la falta de estipulación de las posibles causales para dar por terminado esta modalidad de contratos de trabajo ya que provoca despidos injustificados en la clase trabajadora ecuatoriana.

Así mismo veamos la sugerencia escrita que hace referencia a la modificación del Art. 184 para el uso y aplicación del desahucio en los contratos a plazo fijo, el cual solventara este vacío legal y vocacionado por la idea del deber cumplido con la más grande de las motivaciones, revisemos el contenido de la siguiente investigación.

CAPÍTULO I

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

A lo largo de la historia se ha llegado a determinar que solamente las ciudades con trabajo creativo han logrado sobresalir, debido al trabajo humano el que ha permitido el desarrollo de los pueblos y civilizaciones. Y es el trabajo que ahora mueve a grandes grupos humanos a ciudades y países que se encuentran en una posición pudiente o de mejor privilegio económico.

Al coexistir en la relación laboral dos partes esenciales, es decir el capital económico que es el empleador y el capital humano que son los obreros y empleados existe una desigualdad que ha sido necesaria protegerla con normas y principios reconocidos en la gran mayoría de países ya que los problemas, abusos e injusticias no se dan solo en ciertos pueblos o regiones sino es un problema mundial que se repite frecuentemente y que en los últimos tiempos han formado grandes revoluciones y conflictos por defender sus respectivas posiciones y derechos. Del trabajo depende el éxito y el fracaso del ciudadano común, de su núcleo familiar de colectividad, y debido a esto se ha permitido el desarrollo de los pueblos ciudades y países originando así la riqueza y crecimiento de los mismos el trabajo el comercio la capacidad productiva y la venta de tales productos de manera que los pueblos más antiguos y los países más desarrollados en la ciudad, son aquellos que tienen un trabajo con un alto rendimiento.

Las primeras constituciones en nuestro país no se referían al trabajo y a sus garantías es únicamente después de la revolución juliana y desde 1925 que hay un camino real en materia laboral abanderada por el presidente Isidro Ayora quien promulga las primeras leyes de tipo laboral y de seguridad social ello influye para que desde la Constitución Política del 26 de marzo 1926, se incluyan las primeras normas de tipo social que garantizaban los derechos laborales y regulaban las relaciones de trabajo y la seguridad social.

A partir de aquella, las distintas asambleas constituyentes al redactar las cartas magnas dictaminaron las bases elementales para regular las leyes y los principios en materia laboral, es así que la primera Constituyente de 1938 aprueba la expedición del primer Código del Trabajo. El trabajo es un derecho, un deber social que es irrenunciable y que goza de la protección del Estado, y este garantiza la intangibilidad de derechos laborales la remuneración deberá ser justa y tendrán derecho a la huelga.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Porque la falta de causales en la figura del desahucio provoca despidos injustificados en la clase trabajadora ecuatoriana?

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es de dar por terminado el contrato, que concluye fijando una bonificación a favor el trabajador y que al no ser satisfecha dentro del término correspondiente se produce la nulidad de la diligencia.

La nulidad tiene como efecto en derecho el mantener el principio de estabilidad laboral, por la renovación del contrato de trabajo, en los mismos términos que el contrato original obligando a continuar la relación laboral que en caso de oposición se produce el despido intempestivo. La mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que contraria la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados, de manera que la legislación para salvaguardar a procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser apartado de su cargo, ya que al perder su fuente de ingresos la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar se agrava y las dificultades son mayores.

Es por ello que nuestra legislación procura preservar al trabajador en su puesto de empleo dándole las garantías y estabilidad que eviten la terminación unilateral de los contratos de trabajo.

Es así que a pesar de constar el desahucio como una forma de terminación de relación laboral en nuestro Código del Trabajo no se establecen las causales para la aplicación del mismo las cuales se debieran basar en fundamentos de hecho y de derecho, todo esto como norma en pro de la estabilidad laboral y por ende como un derecho intangible del trabajador. Además de que el trabajador con su actuación dentro del centro laboral va adquiriendo conocimientos se capacita y se va ganando el derecho de seguir con esa función es por ello que el trabajador si ha cumplido con sus obligaciones y el empleador no ha encontrado causa alguna para su separación el empleado tiene derecho a seguir laborando en su puesto de trabajo.

1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- El trabajador pierde el derecho a una buena liquidación.
- Inestabilidad laboral en los contratos de trabajo a plazo fijo.
- El trabajador pierde la renovación del contrato de trabajo.
- La aplicación de manera incorrecta de la figura el desahucio.

1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Este proyecto se constriñe a la población de la provincia de Los Ríos específicamente al cantón Babahoyo en lo concerniente al Desahucio, en nuestro Código del Trabajo, y el tiempo será desde el mes de noviembre del 2010 hasta abril del 2011.

1.6 JUSTIFICACIÓN

La justificación de este proyecto va encaminada a lograr que se comprenda, justifique y defienda la validez del principio de estabilidad en el trabajo mediante la creación de las disposiciones legales que rigen los modos de terminación de los contratos de trabajo a plazo fijo y en específico a lo concerniente al desahucio, ya que al no existir una norma que regule o estableciere la causales se atenta directamente contra la estabilidad laboral, es así que de ser procedente una reforma en lo atinente al desahucio, esta deberá ajustarse a la ley.

Al analizarse este tema es crucial ya que en nuestro país no se debería desahuciar porque SI, es el caso: Que si al jefe, dueño o Gerente de una empresa le cae mal un empleado ya sea por su creencia religiosas o por aspecto aun mediando estos motivos no constituyen razón o causales para alejarlo de su puesto o lugar de trabajo.

El empleado debe tener presente que el desahucio debe corresponder a una causa y que además esta debe de ser de carácter estrictamente jurídico Legal, por lo tanto ellas deben de ajustarse a las posibles reformas del Código del Trabajo la misma que versa sobre las causales del Desahucio.

1.6.1 JUSTIFICACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO

Art. 184 del desahucio.- Es un aviso por parte de una de las partes, haciéndole conocer a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato de trabajo.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.(1)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (2)

(1) Tomado del: Código del Trabajo Ecuatoriano. Capitulo X del Desahucio y del Despido.

(2) Tomado de la Constitución de la República del Ecuador, 2008.

Por lo que establecen los art. anteriores en el cual se ve claramente que no se especifican las causales para la terminación de la relación laboral en los contratos de trabajo a plazo fijo debido a desahucio, por lo que al reformar el Código del Trabajo en su art. 184 estamos impidiendo fervientemente la ruptura de las relaciones de trabajo sin una explicación previa o justa, esta es una causal que explicara y justificara el por qué se separa a un trabajador de su puesto de trabajo y de ser procedentes y al convertirse en ley, se alcanzara que los trabajadores que se encuentran contratados a plazo fijo en una empresa, industria bajo cualquier modalidad de trabajo tengan mayor tiempo para poder desenvolverse, probar y demostrar su capacidad física e intelectual, y de este modo lograr conquistar una mayor permanencia y mejorar su economía en beneficio de su familia y de esta forma impedir que exista el subempleo y que vaya a repercutir negativamente en la sociedad.

Al Estado le interesa de gran manera, la paz social y el crecimiento económico en base al trabajo estable y a las buenas relaciones de los trabajadores y empleadores. Es un compromiso de todo gobierno propiciar fuentes de empleo en un ambiente de continuidad laboral, pero de acuerdo a mi criterio los gobernantes se han enfocado en mejorar otros aspectos también de gran importancia como por ejemplo salud, educación fomentar la cultura, etc. Pero no se ha determinado solucionar esta problemática en la cual la estabilidad laboral está en riesgo.

1.6.2 JUSTIFICACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL

En la sociedad actual se aplica de manera ilegal la figura del desahucio, el trabajador pierde muchos beneficios ya que si no es notificado con treinta días de antelación a la culminación del contrato de trabajo, el mismo se entiende renovado automáticamente. Es por esto que mi interés en este tema de investigación va encaminada a las reformas que se deberían incorporar al actual Código del Trabajo para impedir la terminación de las relaciones laborales por el uso desmotivado de la causal del desahucio. Nuestro país en los actuales momentos cuenta con un alto índice de desocupación y subempleo lo que da origen a que exista un elevado índice de delincuencia, puesto que muchas de estas personas de ser cesadas en sus trabajos y encontrarse en estado de desocupación forman parte de pandillas o de grupos delictivos que perjudiquen a la sociedad ya que tienen familia que mantener.

En lo personal soy de la idea de que se elimine esta manera de dar por terminado cualquier tipo de contrato ya que se deberá respetar el tiempo para el cual fue contratada dicha persona, dos años límites y no antes, dentro

de una familia se necesita de productividad, y al no darse esta oportunidad va a repercutir en el trabajador sostén de la misma (familia) convirtiéndose el obrero desempleado en un mal elemento para la humanidad.

El trabajo estable atrae a grupos humanos que migran como empleados y aspirar trabajar allí, este tipo de migración puede beneficiar a la comunidad por la experiencia que adquiere los ingresos que recibe y recomendaciones que aportan para el cambio y desarrollo de la localidad por el entusiasmo con el que buscan ganarse la estabilidad en sus trabajos y no ser despedidos o desahuciados sin causa alguna.

La sociedad se beneficia con la armonía de la colectividad ya que si se ve afectada por no existir ocupación de sus miembros, se interrumpe el dinamismo habitual alterando la armonía social y causando un problema entre sus miembros la falta de remuneración impide el pago puntual de alimentos, la vivienda y los estudios de los hijos de los trabajadores si el dueño de casa no cobra el tendero no tiene ingresos no hay fondos para adquirir bienes y por lo tanto se resiente la economía local. Es una reacción negativa y en cadena que va afectando a distintos proveedores del trabajador y de estos con otros similares que viven de las actividades productivas. La división del trabajo es, pues, un resultado de la lucha por la vida... Si nos especializamos no es por producir más, sino para poder vivir en condiciones nuevas de existencia que nos han sido dadas.

1.6.3 JUSTIFICACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO

Los intereses para el trabajador son de suma importancia no solo para el trabajador sino para su familia ya que al permanecer en su empleo le da seguridad y tranquilidad económica, puede planificar su vida familiar en base a sus ingresos puede satisfacer y cubrir sus necesidades de los miembros de su familia con regularidad.

También le permite mejorar su capacitación y conocimientos, pudiendo ascender en su trabajo lograr mejores ingresos, y obtener una especialización que le puede ser útil para otras personas o empresas luego de la terminación del contrato. Además en un ambiente estable el trabajador se sentirá motivado y podrá hacer carrera laboral y desarrollar su talento y capacidad logrando un adecuado rendimiento. Los intereses para el

empleador en su empresa es que el adecuado ambiente la estabilidad producirá un mejor rendimiento de sus empleados una mayor productividad y por lo tanto mejores ingresos económicos.

La empresa al no tener cambios y sustituciones de sus trabajadores rendirá adecuadamente cumplirá con sus compromisos entregara sus obras y pedidos oportunamente y ganara prestigio y seriedad. La capacitación al personal no se vería afectada si estos ponen en práctica en beneficio de la empresa. Es un error de los empleadores invertir en la capacitación de los trabajadores y deshacerse de ellos error que ha incurrido el estado ecuatoriano.

Cuando el pleno empleo con jornada laboral completa entra en una profunda crisis se aprecia el real protagonismo que el trabajo posee. El paro, o desempleo, es visto como un cáncer que destruye el tejido social pero ante tan grande aumento de la productividad no se ha modificado la estructura social para así absorber los beneficios que se nos ofrecen, todo lo contrario, se insiste en que trabajo es perder la vida ganándosela.

1.6.4 JUSTIFICACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA POLÍTICO

Habiéndose expedido el Código del Trabajo para amparar el empleado u obrero en su relación con el empleador, se han emitidos normas protectoras del derecho social a favor de la clase más débil a partir de una contienda legal, y de este contrato se deduce una características de significativa importancia, tal como es el derecho a la estabilidad laboral.

Es así como actualmente, y bajo las regulaciones de la sociedad políticamente organizada a través del Estado, se conoce a este derecho como un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo”.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 OBJETIVOS GENERALES

Determinar normas que se de mayor protección a la clase trabajadora, evitando así el detrimento de la economía familiar social. Lograr un equilibrio en la actividad laboral mejorando así la seguridad emocional de los trabajadores y conseguir fijar las causales indicadas para la aplicación del desahucio.

1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la importancia de las causales que beneficiaren a las partes que solicitaren el Desahucio.
- Evitar que el trabajador abandone sin causa legal sin previo aviso su lugar de trabajo, terminando así la relación laboral.
- Tratar de que el empleador despida intempestivamente o cambie de puesto de trabajo, y el no permitir el ingreso del trabajador a la empresa.

1.7.3 MATRIZ DE RELACIÓN ENTRE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

PROBLEMAS GENERALES	OBJETIVOS GENERALES
<p>¿Porque la falta de causales en la figura del desahucio provoca despidos injustificados en la clase trabajadora ecuatoriana?</p>	<p>Determinar normas que se de mayor protección a la clase trabajadora, evitando así el detrimento de la economía familiar social. Lograr un equilibrio en la actividad laboral mejorando así la seguridad emocional de los trabajadores y conseguir fijar las causales indicadas para la aplicación del desahucio.</p>
PROBLEMAS DERIVADOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El trabajador pierde el derecho a una buena liquidación. ▪ La inestabilidad laboral en los contratos de trabajo a plazo fijo. ▪ El trabajador pierde la renovación del contrato de trabajo. ▪ La aplicación de manera incorrecta de la figura el desahucio. 	<p>§ Establecer la importancia de las causales que beneficiaren a las partes que solicitaren el Desahucio.</p> <p>§ Evitar que el trabajador abandone sin causa legal sin previo aviso su lugar de trabajo, terminando así la relación laboral.</p> <p>§ Tratar de que el empleador despida intempestivamente o cambie de puesto de trabajo, y el no permitir el ingreso del trabajador a la empresa.</p>

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias. Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.

El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

En los actuales tiempos, uno de los principios que fundamentan el Derecho del Trabajo se refiere a la relación de trabajo y su categorización, quedando en segundo plano las convenciones contractuales formales. Se conoce como el principio de la Primacía de la Realidad.

A falta de contrato, son las normas del Código Laboral las que regulan las relaciones y finalmente en caso de contratos nulos, se aplican las mismas regulaciones legales, para satisfacer los derechos provenientes del trabajo

cumplido. Teniendo en consideración lo manifestado, el objetivo del estudio del contrato de trabajo, es analizar la estructura y las características que califican a la figura jurídica, como parámetros de la relación laboral.

Situación Actual en el Ecuador

Con la oralidad nos introducimos en una nueva dimensión del pensar y del actuar jurídico: mas alta, diáfana, dinámica, idónea, científica y de mejor calidad y, con esta nueva era procesal, damos un salto jurídico cualitativo. A esta nueva forma de administrar justicia debe corresponder también un pensar jurídico de mejor calidad que posibilite una nueva dimensión de la ciencia procesal desde su escena a fin de acercarnos cada día al ideal sintetizado en la siguiente frase: “Cuando buscamos la justicia, cosa más precisada que todo el oro, no debemos en verdad rehuir ningún esfuerzo”. Para abordar el tema de la dimensión jurídica de la oralidad en el marco de las reformas laborales, es necesario realizar algunas precisiones iniciales.

La primera precisión que considero indispensable, es la de reconocer que la realidad procesal que vivía la justicia laboral individual ecuatoriana, no contribuía a asegurar una certera y eficaz administración de justicia. El procedimiento escrito terminaba prolongando excesivamente el litigio, permitía el uso y el abuso de recursos y de medios encaminados a dilatar el proceso, crear confusión en el juez y en la contraparte y, a veces, hasta permitía disfrazar lo accidental, como si fuese lo esencial.

Una segunda precisión que nos permite apreciar la dimensión jurídica de las reformas que introducen el sistema oral en el proceso laboral, es que no debemos entender el proceso oral como aquel en que todos los actos procesales se realizan de manera oral y que excluye y considera como inexistente aquello que no se incorporó oralmente al proceso. Lo correcto es considerar, como bien lo afirma la exposición de motivos del Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay, que “el proceso oral es un concepto que es usado como expresión de una tendencia hacia la consagración de un proceso mixto, escrito y oral, por audiencias, permitiendo de esta manera, la inmediación, la concentración y la publicidad, entre otros de los principios cuya vigencia es unánimemente reclamada”. Por el motivo expuesto anteriormente, algunos autores prefieren denominar al proceso oral, como proceso de inmediación o proceso por audiencias.

Una tercera precisión va destinada a destacar cual es el marco constitucional dentro del cual se producen las reformas de los años 2003 y 2004 que ponen en vigencia el procedimiento oral en materia laboral. El sistema oral laboral eleva a un nivel superior a la administración de justicia en el campo laboral ya que es un sistema de un ser humano y otros u otros y la ubica en el camino hacia el desarrollo de la actividad jurídica en general para hacer de esta una labor humana y honorable, creadora de paz, armonía y justicia.

Pero, para que estos ideales se cumplan no debemos olvidar que esta nueva forma de administrar justicia requiere de jueces especializados, serios y expertos en la práctica judicial poseedores de gran agilidad mental que, al mismo tiempo, tenga prudencia y capacidad para reflexionar y adoptar decisiones en un corto lapso.

En primer lugar debemos destacar que el proceso oral es aquel que se realiza mediante audiencias y en ellas tiene lugar, en forma primordial, la intermediación. Por lo tanto, al proceso oral, muy bien podemos denominarlo proceso por audiencias. Esta nueva conceptualización implica ya un cambio frente al tradicional proceso escrito, porque la sala del juzgado deja de ser un lugar de simple presentación de escritos para transformarse en el sitio adecuado para la realización del proceso, forma viva, activa y dialéctica, con la presencia de las partes y del juzgador. Garantizando a la sociedad ecuatoriana una justicia transparente y objetiva, disminuyendo el tiempo promedio.

Lo esencial del proceso oral radica en que se realiza mediante audiencias, donde impera el dialogo entre los involucrados. Desde la audiencia preliminar hasta la finalización entre todos los involucrados. Desde la audiencia preliminar hasta la finalización del proceso la comunicación es directa y todos los actos se desarrollan simultáneamente: escuchando, en constante dialogo y con el respectivo silencio para oír a parte que interviene.

Es una actividad dinámica, de interacción dialéctica, donde todos aportan con varios elementos para enriquecer la visión e interpretación de los hechos y, en esta forma, le otorgan al juez la posibilidad de conocer el problema jurídico sometido a su decisión, a fin que aplique el derecho mediante la realización de varios juicios axiológicos, basado en la realidad apegado a los cánones de la estricta justicia. (3)

3.- Tomado de: VASQUEZ Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Derecho Individual. Quito, Ediciones Cevallos, Pág. 37.

2.1 MARCO TEÓRICO

Evolución histórica del Trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, solo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabí, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

EN ROMA CLÁSICA

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo

quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

EN LA EDAD MEDIA

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma.

EN LA EDAD MODERNA

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

EN EL PERÍODO DE INDUSTRIALIZACIÓN Y CAPITALISMO

Por otra parte, brindó esquemas jurídicos que permitieron a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin permitir un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana, como ha acontecido en países vecinos, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de

trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana.

Pero frente a estas ventajas que reportó la legislación protectora de los trabajadores, el transcurso del tiempo y el cambio de las necesidades económico- sociales imponía una modificación del marco jurídico existente al respecto. las ventajas mencionadas también existía una carga pesada sobre nuestro sistema productivo, a causa de una legislación laboral devenida en excesivamente proteccionista, lo cual había impedido el surgimiento de soluciones espontáneas en las relaciones obrero-patronales; pues, muchas de las conquistas laborales ni siquiera habían sido pedidas por los trabajadores, sino que habían sido generosamente otorgadas por la legislatura, como lo es el establecimiento de la congestión o copropiedad en las empresas.

En el Ecuador se paga por jornadas no trabajadas, como en los casos de huelgas, propias o solidarias, días festivos, días de descanso normal, etc., todo lo cual incide grandemente en el incremento de los costos de producción.

Derecho Laboral, Antecedentes

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral. Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

La relación laboral se da cuando concurren estas 4 circunstancias sin excepción como son:

- ✓ Voluntariedad: elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- ✓ Retribución: compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- ✓ Ajenidad: en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador.

- ✓ dependencia: consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador.

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional.

El contrato debe contener

- la clase de trabajo;
- la manera de ejecutarse;
- por unidades de tiempo o de obra;
- el lugar que debe ejecutarse el trabajo o la obra;
- el plazo;
- la cuantía y la forma de pago;
- las sanciones y la forma de determinarlas;
- las garantías; y,
- las formas de terminar la relación de trabajo.

Se registrarán dentro de los treinta días siguientes, e la Inspección del Trabajo de la misma jurisdicción, y puede conferirse copias a quien lo solicite.

El Derecho Laboral en el Ecuador.

El Código del Trabajo ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales durante su vigencia. En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen cometerse en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo.

La evolución de nuestro constitucionalismo social ha tenido importantes avances en la constitución que nos rige, que es el número 17 en su quinta codificación vigente desde agosto de 1998. Es esta constitución la que dio el paso trascendental de establecer que el estado ecuatoriano se constituye como estado social de derecho.

Las fuentes del Derecho laboral

Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia, la ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado

dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas.

El Código Laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales. En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los Códigos Civil o los Códigos del Trabajo. También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

Protección Constitucional.

La vigente Constitución en su art. 33 establece claramente que el trabajo es un derecho un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y fuente de la economía, principio que se encuentra desconocido en el art. #2 del Código del Trabajo en el cual se estipula que el trabajo es un derecho y un deber social y obligatorio de manera que todo ciudadano que se encuentra obligado a laborar, teniendo en cuenta que hay grupos sociales llamados vulnerables que están exentos de esta obligación ya que por lógica se exceptúan los jubilados porque ya cumplieron con obligación social y los incapacitados por encontrarse inhábiles físicamente para laborar.

Entendemos como constitución a un conjunto de normas que organizan a la sociedad de cada nación, determinando los principios de autoridad y garantizando los derechos ciudadanos. Es la norma fundamental del Estado de la cual derivan sus instituciones, principios y leyes que se aplican en forma regular y obligatoria. Por lo tanto es la fuente primordial de cualquier ordenamiento legal de todas las ramas del derecho de tal manera que ninguna disposición legal o reglamentaria puede ir o estar en contra de las disposiciones constitucionales.

Las características fundamentales del derecho laboral son las siguientes:

- Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector ya que entre la relación trabajador-empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido.
- Es un Derecho obligatorio, no obstante, al margen de la ley los representantes de los trabajadores y empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales.

- Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir, que solamente regula a un el sector de la población dedicado a la relación laboral.

Las Partes del Contrato.- En el contrato de trabajo intervienen: el Empleador y el Trabajador. Pueden presentarse varios casos: un solo Empleador y pluralidad de Trabajadores, varios Empleadores y un solo Trabajador y pluralidad de Empleadores y Trabajadores.

La definición acogida por nuestro Código del Trabajo, se deduce que los elementos del contrato son:

- las partes contratantes;
- el objeto (servicios lícitos);
- la dependencia;
- la remuneración; y,
- el plazo.

Se debe considerar que el contrato de trabajo genera una vinculación, entre las partes interesadas, que realizan en el tiempo, a la que se denomina relación de trabajo.

Derechos y Obligaciones del Trabajador

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.- El empleador no podrá hacer efectivas la obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo solo podrá ser alegado por el trabajador.

La causa por la que se termina una relación laboral es relevante, pues de ella depende si le indemniza o no al trabajador.

También se ha mencionado en nuestro país leyes, que una de las características fundamentales del derecho laboral, es la estabilidad a que tiene derecho el trabajador, y entendemos como tal, al beneficio de conservar su puesto de trabajo. No es que estoy tratando de decir que un puesto de trabajo sea vitalicio e inmarcesible y sempiterno, ya que la propia vida del hombre engloba en si una permanencia garantizada sobre esta tierra, es decir los seres humanos somos nada más que efimeros, pero si es justo que mientras se exista tengamos leyes y reformas protectoras, además de que por causas establecidas en la ley se prevé la terminación de las relaciones de trabajo, también debemos analizar que el contrato es de tracto

sucesivo, lo que le permite al empleador la continuidad en el desarrollo de las actividades encomendadas, vencido el plazo mínimo de estabilidad y de no darse por terminadas las relaciones laborales de un modo idóneo tiene derecho a continuar en su puesto de trabajo. (Comentario propio).

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.

1.- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

2.- Restituir al empleador los materiales no usados y conservan en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni del ocasionado por el caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción,

3.- Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneraciones de acuerdo con la ley;

4.- Observar buena conducta durante el trabajo;

5.- Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

6.- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

7.- Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

8.- Guardar escrupulosamente los secretos técnico, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

9.- Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

10.- Las demás establecidas en el Código del Trabajo.

Derechos del Empleador.

El empleador tiene derecho a ser respetado en su persona así como también a su familia.

A recibir de parte del trabajador el mejor de sus esfuerzos en cuanto a productividad laboral se refiere.

A que se proceda con toda moralidad y ética dentro del lugar de trabajo por parte de su obrero o empleado.

A que se acaten las medidas de seguridad, prevención e higiene por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad.

Obligaciones del Empleador.

Obligación Fundamental.- Conceder a los trabajadores la debida consideración, evitando los maltratos de palabra o de obra y atender oportunamente los reclamos debidamente justificados.

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.

2. Instalar los locales de trabajo sujetándose a las disposiciones del Código del Trabajo y a las órdenes de la Autoridad Sanitaria; facilitar la inspección y vigilancia; y, otorgar los informes que sean requeridos;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo.

4. Otorgar el servicio de comedor, en los locales de trabajo que estuvieren situados a más de dos kilómetros de los centros poblados y que los trabajadores fueran en un número mayor de cincuenta.

5. Establecer escuelas elementales en los lugares permanentes de trabajo ubicados a más de dos Kilómetros de distancia de los centros poblados, en beneficio de los hijos de los Trabajadores y de los analfabetos, cuando el número de los trabajadores sea mayor de cincuenta.

6. Si se tratare de fabricas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos de costo a los y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se actualizara con los cambios que se produzcan.

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que esta de aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozaran de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocuparan conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganaran la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando al trabajador se le separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo perteneciente al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código del Trabajo y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitados de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abandonar los trabajadores, siempre que la asociación así lo solicite;

22. Pagar a los trabajadores los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le impongan por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más contrataran a otro trabajador social por cada trescientos de excedentes. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazarlo;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, o para especializarse en establecimientos oficiales trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso a la entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las remuneraciones profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir; en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los Inspectores de trabajo y los Inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público y privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad en el primer año de vigilancia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación 2%, en el cuarto año en 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo esto el porcentaje fijo que se aplicara en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrán un registro específico para cada caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizara por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrara con el carne expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Controlar un porcentaje mínimo de trabajadores, porcentaje que será establecido por las comisiones sectoriales del Viceministro de Trabajo, establecidas en el artículo 122 del Código del Trabajo; y,

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los pueblos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio

físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscrito por el país.

Características del Desahucio

- Es un aviso que da una de las partes, para hacerle conocer a la otra que es su voluntad dar por terminado el contrato.
- No necesita motivo, solo la voluntad es la que sirve.
- Tiene que ser por escrito, y ante el Inspector de Trabajo.
- El desahucio en un Contrato a Tiempo Fijo, puede ser pedido tanto por el trabajador como por el empleador.
- En cambio en un Contrato de Tiempo Indefinido, solo el trabajador puede hacer uso de este derecho laboral.

Finalidad del Desahucio

Dar por terminada la relación Laboral.

No necesita ningún motivo para ejecutarlo solo interesa la voluntad de una de las partes.

La terminación de la Relación Laboral

En varios países de la región, encontramos que la terminación del contrato puede ser por causas justificadas e injustificadas, tanto por parte del empleador como por parte del trabajador, teniendo por ejemplo que en Colombia, Perú, Venezuela y Ecuador, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa justificada, en casos de malos tratos, amenazas, la exigencia de prestación de servicio distintos, o traslado a otro puesto de trabajo sin consentimiento o la reducción de la remuneración. Mientras que solo para Perú y Venezuela, una causa importante son los actos contra la Moral y el Hostigamiento o Acoso sexual al trabajador.

En nuestro país, la conclusión de los contratos de trabajo ha sido considerada por causas justificadas y por situaciones especiales, imprevistas, que se han detallado en el Art. 169 del Código del Trabajo, la mayoría coinciden con las Legislaciones de los países vecinos, porque responden en primer término a la lógica y a los convenios internacionales. (Concepto propio)

Casos de la terminación de la Relación Laboral

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;

Es decir por lo previsto en el contrato, según su tipo, puede ser por vencimiento del Plazo, por que se cumpla la condición para el mismo, la ocasionalidad, la eventualidad, etc.

2. Por acuerdo entre las partes;

Cuando existen acuerdo entre las partes para dar por terminado un contrato de trabajo a tiempo fijo o a tiempo indefinido, suscribirán un documento que se llama Acta de Finiquito, el mismo que contendrá la liquidación que le corresponde al trabajador en forma pormenorizada, que pueden ser por remuneraciones adecuadas, Decimos terceros, Decimo cuarto sueldo, vacaciones, horas, suplementarias, extraordinarias, comisiones, transporte y vacaciones, ya sea anuales o proporcionales. Entendiéndose que en virtud de este documento las partes aceptan la terminación de la relación laboral por acuerdo, el mismo que deberá ser suscrito ante el Inspector de Trabajo El trabajo no solo se podrá formular ningún tipo de reclamo en lo posterior, salvo el caso que en la liquidación, no se ha hecho constar todos los derechos laborales que le asisten y que no haya sido celebrada ante la Autoridad del trabajo en forma pormenorizada.

3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato;

En estos casos bastara que se produzca la terminación efectiva de la obra, del periodo del trabajo o servicio contratado, para que termine el contrato, pero es necesario que previamente se haya estipulado tal condición en el Contrato.

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante;

Termina si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

La muerte del Empleador, físicamente termina el contrato de trabajo. En el caso de una empresa con personería jurídica, si fallare el Gerente seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se extinga o quiebre una Empresa.

5. Por muerte del empleador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

La muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para laborar, por enfermedad o accidente de trabajo, este último caso si ha sido afiliado el trabajador este deberá optar por la jubilación por incapacidad.

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo;

Tales como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo;

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

- **Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos.**

Estas faltas se sancionan por su reincidencia dentro de un periodo de labor, ya que la ley da tiempo suficiente al trabajador para que los evite y que de no hacerlo su actitud reincidente e injustificada dará motivo para su separación.

- **Por indisciplina y desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;**

Los actos de desacato o actuaciones que infrinjan a normas establecidas en la empresa, es una causa grave, pero la condición radica en que la empresa tenga un reglamento legalmente aprobado por la Dirección regional de Trabajo.

- **Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;**

Igualmente en esta causa legal existen dos motivos diferentes, la falta de probidad por un lado y la conducta inmoral por otro.

Probidad es integridad en el Actuar, y los trabajadores que demuestren una actitud contraria a ella son reos de esta causal. Esta causa debe de ser justa ampliamente.

- **Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendentes o descendientes, o a su representante;**

El Código Penal en su art. 490, determina que las injurias no calumniosas son graves y leves. Entre las injurias graves están: La imputación de un vicio o la falta de moralidad. Las imputaciones tenidas como afrentosas en el concepto público. Las imputaciones que merezcan la calificación de graves

atendiendo la dignidad y circunstancia del ofendido y del defensor; y, las bofetadas, puntapiés y otros ultrajes de obra.

- **Por ineptitud manifestada del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;**
- **Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedara asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,**
- **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.**

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo; y,

De igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el **VISTO BUENO**, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación a costa del Empleador culpable de los hechos por Visto Bueno.

Es una diligencia de carácter Administrativo que puede solicitar cualquiera de las partes. Después del trámite respectivo se obtiene del Inspector de Trabajo una Resolución, que de ser favorable al peticionario da por terminado el contrato existente.

Cuando lo solicita el empleador debe estar amparado en las causales determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo y cuando lo solicita el trabajador en las causas previstas en el Art. 173 del citado cuerpo de leyes. En el caso de solicitud de Visto Bueno por parte del empleador, la causal en la que fundamentada su petición, tal hecho, debe estar comprendido dentro de los 30 días desde que tuvo conocimiento del mismo, ya que en 30 días prescribe su derecho para presentar la petición. Y cuando lo hace con solicitud de suspensión de las relaciones laborales, deberá adjuntar el valor de un sueldo, del último que percibió el trabajador, en cheque Certificado a órdenes del Inspector de trabajo y el Certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con la que justifique estar al día en el pago de sus aportaciones al trabajo. El trámite de Visto Bueno no puede exceder más de 30 días de perder el empleador este valor será entregado al trabajador e inmediatamente reintegrado a su puesto de trabajo que conoció dicho trámite para que constate tal hecho y emita su informe, lo que constituye un despido intempestivo.

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

9. Por desahucio.

Diferentes liquidaciones según la causal el Desahucio.

Bonificación por Desahucio

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificara al trabajador con el 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo 184 del Código de Trabajo pedido por el empleado, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan la bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho a percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador. (5)

Prohibición por Desahucio

Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor numero.

Garantías para los dirigentes sindicales

El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores.

(5) Tomado del: Código del Trabajo, Capítulo X del Desahucio y del Despido. Art. 185.

Si lo hiciera, le indemnizara con cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejercerá sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del Inspector de Trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregara por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a este.

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

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

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causales determinadas en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Tramite del desahucio

Si lo hace una persona natural se necesita de la correspondiente solicitud donde constarán todos los datos personales, y algunas otras formalidades burocráticas innecesarias. Este trámite se presenta ante el Inspector de Trabajo, en el lugar de su jurisdicción laboral y por excepción en otra jurisdicción.

Si lo realiza una persona jurídica (empresa) además de la solicitud y datos necesarios, se debe adjuntar el nombramiento del Gerente o Representante, el registro mercantil, el RUC, roles de pago, certificado del IESS, etc.

NOTA: Si el empleador es el que presenta este trámite, debe notificar con 30 días de anticipación. Si el trabajador es el que lo hace, debe notificar con 15 días de anticipación.

Casos que no se requiere desahucio

- En contratos precarios

- Eventuales,
- Ocasionales,
- De temporada,
- En contratos por obra cierta
- Si no es habitual.
- Durante el período de prueba
- De maquilado

Casos en que no Procede el desahucio

- Cuando existen garantías
- especiales de estabilidad.
- De manera simultánea:
- En un período de 30 días a no más
- de 2 si hay 20 o menos trabajadores
- No más de 5 si hay mayor número
- (Art. 186 CT)

Casos en que procede el desahucio

- Solicitado por el empleador:

Sólo en contrato a plazo fijo y,

- En caso de liquidación del negocio.
- Solicitado por el trabajador:
- En contrato a plazo fijo, o,
- En contrato indefinido

Normas especiales del desahucio

El Desahucio tiene ciertas prescripciones especiales:

1. Los contratos de trabajo no pueden darse por terminado, por desahucio, sino únicamente antes del plazo pactado, su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.
2. Tampoco puede el desahucio mientras dura la estabilidad mínimo prevista en la Ley;
3. No es factible tramitar un aviso de Desahucio luego del Vencimiento del Plazo Fijo.
4. El Desahucio solicitado por el empleador debe ser notificado por lo menos con treinta días de anticipación al vencimiento del plazo, caso contrario se entenderá renovado en los mismos términos;
5. Si quien desahucia es el trabajador, la notificación previa debe ser por lo menos con quince días; y,
6. Todo aviso de desahucio debe de ser por escrito, con patrocinio de un Abogado y notificado por intermedio del Inspector de trabajo. (6)

1. Por despido intempestivo:

Es la terminación de las relaciones laborales por parte del empleador sin que exista causa legal (sin previo aviso).

Ej. Cambio de puesto, el no permitir el ingreso del trabajador a la empresa, una notificación sin causa legal.

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

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

(6)VASQUEZ Jorge, análisis al reformado Código del Trabajo, Quito, editorial Universidad, Edición ultima, octubre del 2006. Pág. 87.

Indemnización al trabajador por despido intempestivo

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

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

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

Si el trabajo fuere a destajo, se fijara la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas del Código del Trabajo. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrá ser mejoradas por mutuo acuerdo entre con las normas de este Código.

2, Por abandono Intempestivo de parte del trabajador.

Indemnización al empleador por falta de desahucio

El empleador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo acepto por el empleado, abandonare intempestivamente al trabajo, es decir sin previo desahucio, pagara al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Esto se refiere de que al evento al evento de que trata sin causa legal alguna abandona voluntariamente su puesto de trabajo sin previo aviso y sin dejar reemplazado aceptado por el empleador, es decir deserta de continuar en su puesto de trabajo, o sea, no regresa a la empresa, terminado así la relación laboral.

Si es por Contrato Fijo se aplica el inciso 2 art. 181 del Código del Trabajo: Cuando lo hiciera al trabajador, abonara al empleador, como indemnización, el 25% de la remuneración computada en igual forma (El 25% de remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado).

2.2 MARCO ANTROPOLÓGICO

Debido a la mala aplicación que realiza el empleador con respecto al desahucio sin duda alguna la sociedad se ve afectada directamente ya que el hombre es el núcleo de la misma y por lo tanto un hombre víctima del desahucio no aporta beneficio a la sociedad sino más bien causaría un cambio negativo.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Derecho Laboral.- es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo. Se puede definir como un “conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.

Estabilidad.- es la permanencia duración subsistencia de los trabajadores que laboran en la empresa, desde el inicio mismo de la relación laboral, salvo los exceptuados en el Art. 14 consecuentemente, tales trabajadores se transforman virtualmente en dueños de sus puestos de trabajo; sin que puedan ser desahuciados, a menos que sus contratos sean a tiempo fijos, cuya duración no podrá exceder de dos años, no renovables.

Contratación laboral.- la relación laboral se origina y se rige por un negocio jurídico, cuando en definitiva, surge por el hecho objetivo de la realización del trabajo ajeno y dependiente, cumplido por el beneficio de la retribución económica.

Contrato de trabajo.- es un contrato especialísimo, autónomo, producto también de un derecho autónomo... de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales (reales), ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al empleador.

Caracteriza a este contrato el vínculo de dependencia que existe entre el que desempeña el trabajo y aquel que lo ha ordenado, siendo principalmente tal vínculo de dependencia o subordinación, jurídico económica, el que le diferencia de los contratos del Derecho Común...".

Contrato Individual.- es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Clases de Contratos

A. Contrato Expreso o tácito y el primero escrito o verbal;

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. El contrato escrito

puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado, constatará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. En los contratos que se consideran tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

En general, se aplicaran a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

B. Contrato a sueldo, a jornal en participación y mixto

Se da este tipo de contratación cuando las actividades, por su naturaleza y características especiales, no hacen posible o necesario laborar la jornada diaria completa, pero hay necesidad de trabajar en jornada parcial permanente. Se puede entonces contratar personal para el efecto. Las características generales del vínculo laboral son idénticas a las de la jornada a tiempo completo. Subsisten las obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores, las mismas causales para la terminación de los contratos y el mismo régimen disciplinario. Se puede celebrar contratos de jornada parcial permanente de plazo indefinido, de plazo fijo, a prueba, ocasionales, temporales, etc.

Dentro de este tipo de contratos encontramos, también, aquellos en que un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

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

Por tiempo fijo.- Es aquel en el que se suscriben las partes por un año y termina en virtud del desahucio, que es la notificación que se realiza el empleador con 30 días de anticipación al vencimiento del contrato y del trabajador con quince días, en el que se hace conocer la fecha de culminación del mismo y la celebración de la correspondiente, Acta de Finiquito en la que se liquida los derechos del trabajador.

Contrato eventual.- Es el contrato que se celebra para satisfacer las exigencias circunstanciales del empleador o el giro de la empresa; así por ejemplo: vacaciones, licencia, enfermedad o maternidad de un trabajador. También se podrán celebrar para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador. Este

contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días.

Contrato ocasional.- Es el contrato que se celebra para satisfacer las necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con el giro del negocio. Estos contratos no podrán exceder de treinta días en un año.

Contrato de temporada.- Es el contrato que se realiza con el objeto de cubrir trabajos cíclicos, periódicos o estacionales por la naturaleza discontinua de sus labores, por ejemplo la zafra o cosecha; a pesar de durar lo que dura la temporada, este tipo de contratos tiene estabilidad laboral, es decir que, quien es contratado bajo esta modalidad tiene derecho a ser contratado en la próxima temporada a realizarse. Este contrato deberá ser realizado por escrito y registrado en la Inspectoría del Trabajo.

D. A prueba;

Es un acuerdo por escrito entre empleador y trabajador, para regular la relación laboral durante un período de prueba, en todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del Art. 14 del Código de Trabajo, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse 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 completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

E. Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;

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

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período, por el hecho de cumplirse la tarea.

F. Los de enganche, de grupo y de equipo;

Los de Enganche.- Es aquel que tiene por objeto la contratación que hace el empleador o enganchador, por escrito, de forma individual o colectiva, para que sus trabajadores presten sus servicios fuera de su residencia habitual, sea dentro del país o fuera de él.

Contrato por grupo.- Un empleador le da trabajo en común a un grupo de trabajadores, conservando sus derechos y deberes de empleador. La

remuneración debe ser previamente convenida e incluida en el contrato. A falta de acuerdo pre-establecido, a los trabajadores se les remunerará con un porcentaje de las ganancias, según su participación en el trabajo, el cual no podrá ser menor en proporción debida a la mínima legal o sectorial según corresponda.

Este contrato deberá celebrarse por escrito y deberá registrarlo en la Inspectoría del Trabajo.

Contrato de equipo.- Es aquel que celebra un equipo de trabajadores organizados jurídicamente o no, con uno o más empleadores, cuyos derechos y obligaciones son colectivos, es decir, frente al equipo. El empleador no podrá despedir o desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el equipo.

G. Los eventuales, ocasionales y de temporada;

Contrato eventual.- Es el contrato que se celebra para satisfacer las exigencias circunstanciales del empleador o el giro de la empresa; así por ejemplo: vacaciones, licencia, enfermedad o maternidad de un trabajador. También se podrán celebrar para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador. Este contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días.

Contrato ocasional.- Es el contrato que se celebra para satisfacer las necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con el giro del negocio. Estos contratos no podrán exceder de treinta días en un año.

Contrato de temporada.- Es el contrato que se realiza con el objeto de cubrir trabajos cíclicos, periódicos o estacionales por la naturaleza discontinua de sus labores, por ejemplo la zafra o cosecha; a pesar de durar lo que dura la temporada, este tipo de contratos tiene estabilidad laboral, es decir que, quien es contratado bajo esta modalidad tiene derecho a ser contratado en la próxima temporada a realizarse.

Este contrato deberá ser realizado por escrito y registrado en la Inspectoría del Trabajo.

H. Contrato de pasantías;

Es un contrato celebrado entre las empresas del sector privado y los pasantes, que no genera relación laboral. Su pensión no podrá ser inferior al salario básico o sectorial, de acuerdo a la rama de actividad de la carrera del pasa

I. Los que se pacten por horas;

La contratación laboral por horas, no es más que aquel convenio escrito que lo celebran empleador y trabajador, en el que fijan la remuneración total que recibirá el trabajador por cada hora efectiva de trabajo, aplicable a cualesquier tipo de actividad, sin sujeción a plazo fijo alguno.

De la concepción expuesta, se determina que en esta clase de contratos, no existe estabilidad laboral, por consiguiente cualesquiera de las partes lo puede dar por terminado en cualquier momento, sin lugar a indemnización alguna, permitiéndole además al trabajador, el celebrar este tipo de contrato con varios empleadores, de acuerdo a su conveniencia y necesidad económica.

Obsérvese la flexibilidad que brinda esta clase de contratos, en el esquema laboral, optimizando recursos humanos, económicos, que inciden en forma directa en el progreso económico de un país.

J. En general, los demás que se determine en la ley

Las personas jurídicas de derecho público son Empleadores, de los obreros de obras públicas o de industrias monopólicas o no, que pueden ser explotadas por particulares, cuando realicen trabajos materiales de construcción, mantenimiento, etc., aun cuando se encuentren amparados por nombramiento.

Trabajador.- la persona que se obliga a la ejecución de la obra o a la prestación del servicio y puede ser Obrero o Empleado.

Empleador.- la persona o entidad, de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

El Desahucio.- Es un aviso por parte de una de las partes, haciéndole conocer a la otra que su voluntad es dar por terminada la relación laboral.

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

Los Contratos a Plazo Fijo.- Partiendo de su denominación misma podemos establecer que es aquel contrato de trabajo cuya duración es definida al momento de celebrárselo, es decir que tiene un tiempo específico de vigencia que en el caso que nos ocupa, es decir a Plazo Fijo, se refiere a un año de tiempo de validez como mínimo y dos años como límite.

Estos contratos no pueden renovarse. Si la relación laboral persiste al término del plazo contractual, este se convierte automáticamente en contratos a plazo indefinido.

Características del Contrato a Plazo fijo.

Es un contrato consensual, se perfecciona por el consentimiento de las partes.

Bilateral, con obligaciones recíprocas para una finalidad común; por existir dos o más partes los contrayentes quedan obligados en forma mutua.

Es oneroso, produce beneficios económicos para las dos partes.

Es un contrato nominado, ya que tiene nombre en específico y particular y cumple con estos principios.

Es solemne, porque debe cumplir requisitos, ya que la legislación requiere que sean por escrito.

Es principal, puesto que subsiste por sí solo, en forma independiente sin necesidad de otro.

Principios fundamentales de los contratos de trabajo a Plazo Fijo.

Cuando se analiza los principios fundamentales de los contratos a Plazo Fijo, se debe mencionar que este debe cumplir ciertas solemnidades y formalidades. Este debe ser otorgado por escrito y por tanto debe contener y observar ciertas condiciones y requisitos.

La falta de estipulación expresa, perjudica en gran medida al empleador, ya que la duda y la interpretación más adecuada le favorece al trabajador. Por ello se ha hecho un análisis detallado concluyendo que deben celebrarse por escrito la mayoría los contratos y lo pueden hacer en documento público o privado. Al existir tales obligaciones, el Art. 21 de nuestro Código señala las condiciones y estipulaciones mínimas que estos deberán contener, las mismas que son las siguientes:

1. La clase o clases de contratos 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 las sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están expuestos de todo impuesto o tasa.

Indudablemente esta es una pauta para la elaboración correcta de los contratos, pero ello no impide que según las necesidades de la empresa o empleador se incluyan otras cláusulas, por ejemplo normas sobre la confidencialidad, los sistemas especiales de pago, premios, primas viáticos etc. De cada trabajo nacen obligaciones directas para el trabajador y su empleador.

Definitivo.- Es el que suscriben la partes por un año y termina en virtud del desahucio, que es la notificación que realiza el empleador con 30 días de anticipación al vencimiento del contrato y del trabajador con 15 días, en el que se hace conocer la fecha de conclusión del mismo y la celebración de la correspondiente, Acta de Finiquito en la que se liquida los derechos del trabajador.

Derechos de los trabajadores

- Derechos a las remuneraciones adicionales contempladas en la Ley.
- A recibir el pago de sueldos que les correspondan en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.
- A ser indemnizadas por los accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales con la salvedad del art. 38
- Respetar las asociaciones de trabajadores.
- A ser tratado con la debida consideración, no infiriéndole maltratos de palabra o de obra.
- A ser tratado con la debida consideración, no infiriéndole maltratos de palabras o de obra.
- A que se le pague la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
- A gozar del Seguro Social que será Obligatorio y que comprende a todos los que perciben un ingreso por la ejecución de una obra o la prestación de servicio corporal o intelectual, con relación de dependencia o sin ella. Dentro de este grupo están los empleados privados y los servidores públicos.

A más de estos, los trabajadores gozan de los siguientes derechos:

Derecho de Protección.- En nuestro País, la característica de ser un derecho protector, se encuentra reconocida y respaldada por norma Constitucional, ya que en su Art. 33 claramente establece:

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

Derecho para todo ser humano ya que él es un medio para la subsistencia personal y la de su familia, y un deber por cuanto todo ciudadano tiene obligaciones con la sociedad, para el crecimiento de la colectividad, la misma que se logra con el trabajo fecundo y honrado, de manera que quienes tiene conductas apartadas de estos conceptos, están al margen de las necesidades de la colectividad, le causan perjuicio a ella y se vuelven en ciertas circunstancias en una carga. Para que se respeten estos principios, es necesario que el Estado de su protección, adoptando medidas adecuadas y que establezca Autoridades para el cumplimiento de las mismas.

De Interpretación favorable al Trabajador.

También conocido *In dubio Pro Operatorio*, establece que en caso de duda se aplicara de forma más favorable al trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o ambiguas, se interpretaran las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como la Ley dispone.

Estabilidad y Continuidad Laboral.- Este principio establece que luego del periodo de prueba, el contrato queda renovado hasta cumplir el año de estabilidad y luego es indefinido. La terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo u abandono de trabajo.

La intangibilidad.- Este principio establece que no pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacérselo se contraria la ley y llegar a situaciones equivalentes al despido intempestivo. Este principio es defendido tenazmente por los trabajadores, especialmente por las organizaciones sindicales ya que usualmente en la contratación colectiva se establecen en forma progresiva, mejoras y beneficios diferentes o superiores a los que tienen los demás trabajadores y

no pueden norma Estatal, ni siquiera algún convenio Internacional, desmejorar o quitar los derechos que se han logrado en la contratación colectiva.

CAPÍTULO III

3. HIPÓTESIS

Debido a las falencias de la ley en el art. 184 del Código del Trabajo, se despide por desahucio sin que se determine las causas específicas del despido por parte del empleador provocando una salida injustificada del trabajador y terminando así la relación laboral.

3.1 PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

Agredando las causales para proceder al desahucio en el Art. 184 del Código del Trabajo por parte del empleador se lograra la estabilidad y confianza del trabajador.

3.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

- Edad del Trabajador.
- La cultura del Trabajador.
- Experiencia Laboral.
- Creencias religiosas.
- Políticas Gubernamentales.

3.3 VARIABLE DEPENDIENTE

- Estabilidad Laboral.
- Situación Económica de la empresa.
- Baja productividad en el empleador.

3.4 MATRIZ DE RELACIÓN ENTRE VARIABLES E HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
<p>Debido a las falencias de la ley en el art. 184 del Código del Trabajo, se despide por desahucio sin que se determine las causas específicas del despido por parte del empleador provocando una salida injustificada del empleador y terminando así la relación laboral.</p>	<p>Agregando las causales para proceder al desahucio en el Art. 184 del Código del Trabajo por parte del empleador se lograra la estabilidad y confianza del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Edad del Trabajador. • La cultura del Trabajador. • Experiencia Laboral. • Creencias religiosas. • Políticas Gubernamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad Laboral. • Situación Económica de la empresa. • Baja productividad en el empleador.

CAPÍTULO IV

4 ASPECTOS METODOLÓGICO

4.1 TIPOS DE ESTUDIOS

4.2 EXPLICATIVOS.- Este proyecto de reforma al tema concerniente al desahucio en los contratos de trabajo a plazo fijo lo considero factible y aplicable en nuestra legislación ecuatoriana, ya que por medio del mismo se le va a otorgar mayor estabilidad al trabajador, además de que con el contenido de la reforma se harán efectivas las garantías de estabilidad laboral, lo cual no atenta ni atentara contra la moral, peor ética de los ecuatorianos, sino que más bien desencadenara seguridad y motivación para ejercer cualquier arte, profesión u oficio para lo cual se contrate a un trabajador, haciendo más humanitaria la convivencia en nuestra sociedad.

4.3 DESCRIPTIVO.- Para llegar a realizar esta tesis (investigación) fue necesario a recurrir a múltiples y versados autores y escritores nacionales además de revisar el código de trabajo; y , visitar numerosas páginas de internet, lugar donde se obtuvo gran cantidad de información, comentarios además se llevo a cabo la debida comparación con la legislación proveniente de Latinoamérica, de las cuales también se deduce esta figura o causal que deriva en la terminación de las relaciones de trabajo de contrato y hay varios países donde se han establecido cuales serian los motivos por los que se las puede invocar y a que tipos de trabajadores en específicos, y lo que es más, de acuerdo a su tiempo que este haya venido presentado sus servicios lícitos y personales.

Es así que de haber efectuado este recorrido por la legislación laboral por la legislación laboral por varias naciones, ha surgido esta propuesta de reforma a nuestra ley (Código del Trabajo) dando origen a la investigación que me ocupa.

4.4 DEMOSTRATIVO.- Esta investigación se llevo a cabo en la Inspectoría de Trabajo de la ciudad de Babahoyo, lugar donde se registran los contratos de trabajo a plazo fijo, sitio en el cual gran cantidad de representantes legales y apoderados de la instituciones privadas y públicas, tales como Municipios, Consejo Provincial, fabricas, empresas y otros, acuden para dar validez jurídica a sus acuerdos, entidad (Inspectoría de trabajo), en el cual se realizan este tipos de contratos, los mismos que vulneran e impiden que el trabajador llegue a tener una estabilidad laboral y que le sean reconocidos todos sus derechos que por ley le correspondan.

4.5 UNIVERSO Y MUESTRA

4.6 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Métodos:

- **Método Inductivo.-** mediante este método se logro desarrollar gran parte de este proyecto, debido que es aquel que establece proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares, su aplicación permite establecer conclusiones generales derivadas precisamente de la observación sistemática y periódica de los hechos reales que ocurren en torno al fenómeno en cuestión.
- **Método Deductivo.-** es método se lo utilizo ya que es de gran apoyo porque, el razonamiento deductivo considerado como el método, desempeña dos funciones de la investigación científica: 1.- La primera función consiste en hallar el principio desconocido de un hecho conocido, se trata de referir el fenómeno a la ley que lo rige. 2.-La segunda función consiste en descubrir la consecuencia desconocida de un principio conocido, esto significa que si conocemos cierta ley podemos aplicarla en casos particulares menores.
- **Método de Análisis.-** este método fue implementado para realizar el análisis de un objetivo significa comprender sus características a través de las partes que lo integran, es hacer una separación de sus componentes y observar periódicamente cada uno de ellos, al final de idénticar tanto su dinámica particular como las relaciones de correspondencia que guardan entre si y dan origen a las características generales que se quiere conocer.
- **Método de Síntesis.-** es método es el cual se manifiesta en forma contraria al analítico, pues parte reuniendo los elementos del todo, previamente descompuestos por el análisis. Es labor de volver a reunir las partes divididas por el análisis, ya que previamente examinadas.
- **Método Histórico.-** Se lo utiliza como procedimiento de enseñanza construcción o aplicación práctica del estudio de los textos positivos, cuya interpretación y sistematización se procura.

Las Técnicas:

Observación.- Por ser una técnica fundamental en todo proceso de investigación nos permitirá obtener un mayor número de datos.

Entrevista.- Con técnicas obtendré precisos a través de las personas entidades en la materia del presente trabajo de investigación.

Encuesta.- Para recolectar información hemos consultado a expertos y estudiantes sobre el tema antes mencionado.

Formulario de encuesta

Para la presente investigación se utilizo un formato de encuesta distribuida a los estudiantes de la UTB, Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación preguntas que a más de la indicación del sexo al que pertenecen, versan sobre aspectos de establecer una reforma en lo concerniente al desahucio en Materia Laboral así como también establecer la causales para hacer uso del mismo. Las que se encuentran distribuidas de la siguiente forma:

ENCUESTA

Fecha.....

Señor estudiante esta encuesta es de carácter confidencial por lo no debe registrar sus datos de identificación, sus respuestas deben ser lo más sinceras; esto ayudara a tomar alternativas de solución a la investigación propuesta.

Marque con una X según sea su conocimiento.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES ANALÍTICAS

- El código del trabajo en vigencia contiene una gran cantidad de falencias, ya que es una legislación antigua, por supuesto creada para una sociedad con mente diferente, no como la de hoy en día, la misma que es propensa al cambio y la evolución positiva, por lo tanto es hora de buscar su actualización absoluta.
- Es hora de empezar una verdadera campaña con el fin de hacer conocer sus derechos laborales a todos los ecuatorianos de ser posible desde los alumnos de educación intermedia (colegios).
- Que se amplíe el tiempo mínimo del contrato a plazo fijo para que lo trabajadores pueden demostrar toda su eficiencia para desarrollar una labor y luego no sean cesados.
- Los contratos a plazo fijo representan para los empleadores una muy conveniente modalidad de contratación ya que así el empleador no adquiere beneficios laborales tales como el de antigüedad, y otros contemplados en nuestra legislación.
- Esta propuesta de reforma contribuirá positivamente para evitar un mayor índice de desocupación e inestabilidad laboral.
- Por último anotaremos que la presente investigación tiene como finalidad el poner en práctica el hecho de que los derechos de los trabajadores se vayan perfeccionando en su calidad para así hacer más digna su existencia.

5.1 RESULTADOS

5.2 ANÁLISIS

Cuadro # 1 *análisis.*- Al haberse la realizarse la pregunta sobre el concepto de Desahucio en Materia Laboral, ha sido alentadora la respuesta obtenida ya que el 80% de estudiante, esto es la mayoría de preguntados coincidieron en una contestación positiva, o sea si tienen claro lo que es el Desahucio en materia laboral, lo que nos da a entender que el tema investigado si llama mucho la atención por su repercusión social en las relaciones laborales.

Cuadro # 2 *analisis.*- Planteada que estuvo la pregunta en que tipo de contratos de trabajo es procedente la figura el Desahucio y al haber obtenido una contestacion mayoritariamente positiva, se puede colegir que muchos estudienates ade derecho si estan enterados del tema, ganado mucha importancia este grado de conocimiento ya que asi ellos mismos defenderian sus futuros puestos de trabajo y sabran asesorar a sus allegados que e hallen inmersos en estos tipos de contratos.

Cuadro # 3 *análisis.*- Al haber respondido afirmativamente un 45% de los tomados en cuenta en la presente encuesta, nos podemos dar cuenta de que a pesar de que muchas veces los estudiantes conocen sus derechos, desconocen el procedimiento para poder exigirlos.

Cuadro # 4 *análisis.*- A pesar de no conocer el trámite para dar por concluida una relación laboral, sin embargo si se tiene conocimiento de quienes la autoridad competente, por lo tanto colige que existe el interés por conocer las instalaciones a las que se debe recurrir en caso de una terminación laboral, no solo a plazo fijo sino en general.

Cuadro # 5 *análisis.*- Al conocer las escasas respuestas afirmativas dadas a la pregunta sobre el efecto jurídico que produce el Desahucio, nos damos cuenta la falta de conocimiento sobre este transcendental tema que en su totalidad nos compete de forma obligatoria saberlo como estudiosos del derecho a todos, mas no a tan solo unos pocos.

Cuadro # 6 *análisis.*- De las contestaciones ofrecidas a la interrogante que trata sobre el efecto económico que produce el desahucio, podemos darnos cuenta que hace mucha falta la averiguación sobre el tema, ya que muy pocos saben la respuesta, la misma que tiene relevante importancia

para cualquiera que podría enfrentar una separación de su puesto de trabajo bajo esta modalidad (plazo fijo).

Cuadro # 7 análisis.- Según las respuestas obtenidas solo un 25% conocen cual es el efecto de nulidad que produce el desahucio, es decir enterados de que si esta solicitud no cumple procesalmente con todo lo señalado en nuestra ley, la relación de trabajo se prolonga y se podría tomar hasta en indefinida, el resto de personas que de alguna forma están sujetas en sus relaciones con el derecho, también deberían de enterar.

Cuadro # 8 análisis.- El 75% de los encuestados tiene conocimiento de lo que establece nuestro ordenamiento jurídico sobre la prohibición que tiene los empleados sobre el uso del desahucio, lo cual representa la preocupación sobre las garantías laborales en nuestro País.

Cuadro # 9 análisis.- De la explosión hecha por los encuestados podemos darnos cuenta de que es conocido este tema planteado, además de haberse manifestado que si solo esta causal de cómo resultado un fin de relaciones contractuales.

Cuadro # 10 análisis.- Por la aceptación que tiene esta pregunta que versa sobre si debería existir una reforma para tipificar las causales del desahucio nos podemos dar cuenta de que esta interrogante llama mucho la atención de los estudiantes, puesto que el proyecto de reforma planteada beneficiara a todos los trabajadores.

5.3 DISCUSIÓN

En las anteriores se ha puesto en evidencia e interés de la gran mayoría de las personas, tanto de estudiantes, trabajadores como profesionales del derecho en el libre ejercicio, ya que han pronunciado estar de acuerdo con la reforma planteada al Código del Trabajo en su artículo 184, en la parte específica sobre el desahucio frente los contratos a plazo fijo.

Con esta reforma al Código del Trabajo en su artículo 184 sobre los posibles causales del Desahucio, lo que se procura es que el trabajador tenga una mayor estabilidad, es decir el bien social y por ende una mejor remuneración para beneficio no lo solo de él sino también de los suyos.

Por otra una vez realizada la presente encuesta obtuvimos resultados variados, es así que se pudo evaluar diferentes aspectos de la presente Investigación tales como: Que se tuvo conocimiento de la conceptualización de lo que es el desahucio en materia laboral, aunque se pudo deducir la falta de conocimiento del procedimiento para este trámite, así también se hizo notorio el respaldo de los estudiantes y profesores para una posible reforma en dicho artículo, así como también la creación de las causales que dieran por terminado una relación de trabajo en este tipo de contratos y por último se pudo entrever la necesidad manifiesta de parte de los encuestado en el sentido de la posible reforma al Código del Trabajo ya que el derecho no se ha detenido y nuestra legislación en materia Laboral es de vieja data, debido a que solo así se estará protegiendo verdaderamente los derechos de la clase menos privilegiada de nuestro País.

5.4 RECOMENDACIONES

- Empezar una prolífica campaña de revisión y reforma al actual Código del Trabajo ya que la hasta hoy vigente ley no ofrece garantías y mejoras suficientes a los derechos de los trabajadores.
- Reforma al Código del Trabajo en función de extender el plazo de contrato de trabajo a plazo fijo para de este modo fijar como ley el (plazo) tiempo suficiente para que el trabajador demuestre su eficiencia y probabilidad para su labor encomendada y lo que es mas pueda obtener que su contrato se prolongue hasta hacérselo indefinido y por ende estable laboralmente hablando.
- Que dentro de los lugares de trabajo se les entregue a cada trabajador un ejemplar del Código del Trabajo, además del reglamento interno de la institución, (si lo hubiere), para de esta forma difundir los derechos y obligaciones de las partes, (empleador y trabajador).
- Recomiendo que los contratos de trabajo se realicen entre el representante legal, o su apoderado y el trabajador u obrero interesado, más no entre el trabajador y la empresa tercerizadora ya que en esta modalidad de contratos se evaden todos o la mayor de las obligaciones para con los trabajadores.
- Que se hagan realidad el carácter del Código del Trabajo, es decir que se cumpla con el fin humanístico que tiene en su esencia y por ende se creen normas que mejoren las garantías de la clase más vulnerables, o sea de los trabajadores.

Que recomendaciones daría usted, para mejorar la situación laboral de los trabajadores contratados bajo la modalidad a plazo fijo.

- Prolongar el plazo mínimo del contrato, esto es de un año hasta los 2 años.
- Que este finalice invocado las respectivas causales pero una vez cumplido el tiempo mínimo de duración estipulado.
- Que al momento de firmar este tipo de contratos le hagan saber a los trabajadores sus beneficios y obligaciones, para que ellos a qué condiciones están sujetos.
- Empezar una campaña de concientacion en los empleadores tanto de instituciones públicas o privadas, para que le den mayor importancia a este tema y que los trabajadores tengan ya una estabilidad laboral.

CAPÍTULO VI

6. MARCO PREPOSITIVO

6.1 RECURSOS Y PRESUPUESTO

6.2 RECURSOS HUMANOS

Investigadora: Marisela Jacqueline Baquerizo Mariscal

Lectora: Ab. Consuelo Viteri Bocca.

Tutora: Dra. Susana Henríquez Carrera

6.3 RECURSOS MATERIALES:

- ❖ Hojas de papel bond
- ❖ Esferográficos
- ❖ Lápices
- ❖ Correctores
- ❖ Carpetas
- ❖ Cuadernos
- ❖ Libros
- ❖ Revistas de Derecho
- ❖ Equipos de computación
- ❖ Teléfono

6.4 RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

1.- JARAMILLO Luis. Índices del panorama Normativo y Laboral y Código del Trabajo serie jurídica EDUC, Quito, Editorial Fray Jodoco, 1974.

2.- MERINO Gonzalo, Practica Forense, Guayaquil, Editorial Escorpio, 1974.

3.- MINISTERIO de Trabajo y bienestar social. Manual general de procedimiento para los inspectores de Trabajo, Quito, impreso en talleres del IESS.

4.- MINISTERIO de Trabajo y de recursos humanos Notas técnicas de prevención para la política Empresarial en seguridad y salud en el trabajo, términos y definiciones. Quito, OPS, 2002.

6.5 CRONOGRAMA

Temporalidad Actividad	ENERO 2011	FEBRERO 2011	MARZO 2011	ABRIL 2011	MAYO 2011	JUNIO 2011
Elección del tema	X					
Recolección de la información	X	X	X	X		
Depuración de la información			X			
Aplicación de las encuestas				X		
Tabulación de la interpretación de datos				X		
Presentación del trabajo investigativo					X	
Presentación de la propuesta						X

6.6 PRESUPUESTO

Para la realización de este trabajo investigativo se necesario el siguiente presupuesto.

Ítems	Valores
Textos	\$ 60,00
Varios	\$ 30,00
Imprevistos	\$ 35,00
Movilización	\$200,00
Total	\$145,00
Computador	\$ 30,00
Impresión	\$ 20,00
Total	\$ 50,00
Total General	\$217,00

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Constitución de la República del Ecuador.
- 2.- PALACIOS Alfredo. El nuevo derecho Buenos Aires, Editorial el Ateneo, 1928.
- 3.- PEREZ Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo Madrid, Editorial Tecnos, 1957.
- 4.- PEREZ Efraín. Índice y Código de Trabajo, Actualizado con las reformas de la Ley 2001 – 42 de Julio del 2001. Quito, Ediciones Estado, 2001
- 5.- POBLETE Moisés Evolución del Derecho social en América, Santiago de Chile, Editorial Nacimiento, 1972.
- 6.- POZZO Juan. Derecho del Trabajo, Tucumán Sociedad Anónima, editores sucesores de Compañía Argentina de Editores, 1984.
- 7.- RAMIEZ Juan. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Claridad 1940.
- 8.- Revista de Derechos Social ecuatoriano, Quito, imprenta Universidad Central, 1956.
- 9.- REVISTA Internacional del Trabajo, Ginebra, Publicación de la oficina Internacional del Trabajo, Imprenta Kunding, Agosto 1964.
- 10.- ROBALINO Isabel.- Manual de Derecho del Trabajo, Quito 1944.
- 11.- SERRA Manuel. Estudio de Derecho Procesal, Barcelona, Ediciones Ariel 1969.
- 12.- TROYA Alfonso. Elementos de Derecho Procesal, Quito Ediciones de la Universidad Católica 1978.
- 13.- TRUJILLO Cesar. Derecho del Trabajo, Quito, Editorial Don Bosco, 1973 y 1979.
- 14.-TRUJILLO Cesar. Derecho Laboral Andino, Serie Jurídica EDUC, Quito Editorial, Santo Domingo 1973.
- 15.- VALENCIA Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, QUITO, Editorial Universitaria, 1979.

LINKOGRAFIA

www.ecuadorinvest.org

www.consultoriolaboral.arg.com

www.lexjuris.com.jursprudencia

www.minjus.gob.pe/legislacion

www.org.doctrina.mex

www.phlaw.com

[www.zun2.com/.](http://www.zun2.com/)

www.lexjuridica.com

www.bibliojurudica.org

www.defensajuridica.org.Argentina

www.glayin.org

www.monografias.com

www.codigodeltrabajo.chile

ANEXOS

UNIVERSO DE INVESTIGACIÓN

APLICAMOS LA FÓRMULA

POBLACIÓN Y MUESTRA

Para llevar a cabo esta investigación se ha tomado en cuenta varios criterios referentes a la factibilidad, objetividad y el acceso a la información para poder tener datos reales que nos permitan visualizar de manera objetiva la problemática actual para lo cual se tomo como universo referencial a las siguientes personas.

- Señores Jueces de la sala especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral y otras materias residuales de la Corte Provincial de Justicia de los Ríos.

$$\begin{aligned} N & \\ N &= \frac{(E)^2 (N-1)+1}{3} \\ N &= \frac{(0,01)^2 (3-1)+1}{3} \\ N &= \frac{0,0001 \times 2 + 1}{3} \\ N &= \frac{1,0002}{3} \\ N &= 1 \qquad N=3 \end{aligned}$$

- Sres. Jueces 1° Provinciales de Trabajo de los Ríos

N

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(E)^2 (N-1) + 1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0,01)^2 (2-1) + 1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$0,0001 \times 1 + 1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$1,0001$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

1

$$N = 2$$

- Secretarios de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil.

N

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(E)2 (N-1)+1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0,01)2 (2-1)+1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$0,0001x1+1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$1,0001$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

1

$$N = 2$$

- Secretarios del Juzgado 1° Provincial de trabajo.

N

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(E)^2 (N-1) + 1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0,01)^2 (2-1) + 1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$0,0001 \times 1 + 1$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

$$1,0001$$

2

$$N = \frac{\dots}{\dots}$$

1

$$N = 2$$

- Peritos liquidadores calificados por el Consejo Nacional de la Judicatura.

$$N = \frac{N}{(E)^2 (N-1)+1}$$

$$N = \frac{3}{(0,01)^2 (3-1)+1}$$

$$N = \frac{0,0001 \times 2+1}{3}$$

$$N = \frac{1,0002}{3}$$

$$N = \frac{1}{3}$$

$$N = 3$$

El universo de investigación es de 10 personas que equivalen al 100% de la población.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

PROCEDIMIENTO

	SI	NO
1. Tiene UD un concepto de lo que es el Desahucio en materia laboral?	80%	20%
2. Sabe UD en que tipo de contratos es procedente hacer uso de esta figura legal?	90%	10%
3. Tiene UD conocimiento de cuál es el trámite para dar por terminado un contrato por esta causal?	45%	55%
4. Conoce UD ante qué autoridad debe tramitárselo?	75%	25%
5. Sabe UD cuál es el efecto jurídico del Desahucio?	25%	75%
6. Sabe UD cuál es el efecto económico del Desahucio?	25%	75%
7. Esta UD estera de cuál es el efecto de nulidad que produce el Desahucio?	25%	75%
8. Sabe UD cuál es la prohibición que tiene el empleador sobre el Desahucio?	75%	25%
9. Conoce UD que nuestro Código del Trabajo no existe causal para el Desahucio?	95%	5%
10. Considera UD que debería existir una reforma para tipificar las causales del Desahucio?	95%	5%

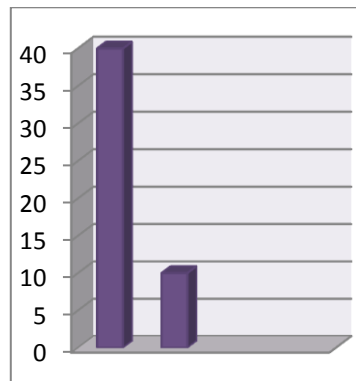
INTERPRETACIÓN DE DATOS (GRÁFICOS Y CUADROS)

CUADRO N° 1

Información General.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIAL).

Pregunta: Tiene UD un concepto claro de lo que es el Desahucio en materia laboral?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	80,00%
NO	10	20,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.- En el presente trabajo de Investigación se ha procedido a encuesta a 50 personas estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo especialidad de Derecho, distribuidos en 25 mujeres, esto es el 50% y 25% varones, esto es el 50% restante.

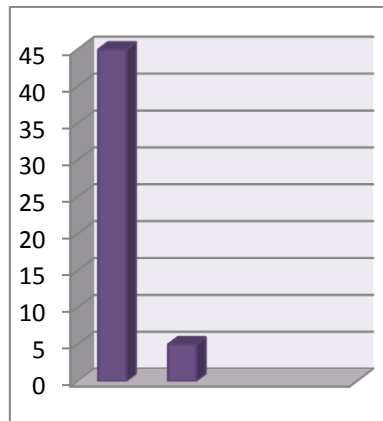
Análisis.- Al haberse la realizarse la pregunta sobre el concepto de Desahucio en Materia Laboral, ha sido alentadora la respuesta obtenida ya que el 80% de estudiante, esto es la mayoría de preguntados coincidieron en una contestación positiva, o sea si tienen claro lo que es el Desahucio en materia laboral, lo que nos da a entender que el tema investigado si llama mucho la atención por su repercusión social en las relaciones laborales.

CUADRO N° 2

Información general.- Encuesta a los señores estudiantes (PRESENCIAL).

Pregunta: Sabe UD en que tipo de contratos es

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	90,00%
NO	05	10,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.- En la presente Investigacion el 90% de los encuestados tienen clara la norma juridica que señala en que tipo de contratos es procedente hacer uso de esta figura juridica para dar por terminada una relacion o contrato de trabajo, y tan solo una pequeña minoria desconocen de lo preguntado.

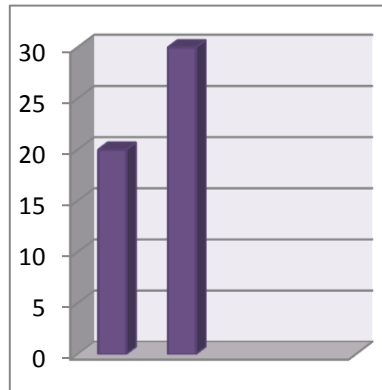
Analisis.- Planteada que estuvo la pregunta en que tipo de contratos de trabajo es procedente la figura del Desahucio y al haber obtenido una contestacion mayoritariamente positiva, se puede colegir que muchos estudiantes aderecho si estan enterados del tema, ganado mucha importancia este grado de conocimiento ya que asi ellos mismos defenderian sus futuros puestos de trabajo y sabran asesorar a sus allegados que e hallen inmersos en estos tipos de contratos.

CUADRO N° 3

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIAL).

Pregunta: Tiene UD conocimiento de cual es el tramite para dar por terminado un contrato por esta causal?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	45,00%
NO	30	55,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.- De las contestaciones obtenidas, el 55% de los encuestados no tiene conocimiento de la norma jurídica que contiene el trámite para dar por terminado un contrato por esta causa, a pesar de que dicho trámite se encuentra claramente establecido en nuestro Código del Trabajo, quedando como saldo que solo un menor porcentaje conoce del trámite previsto por la ley.

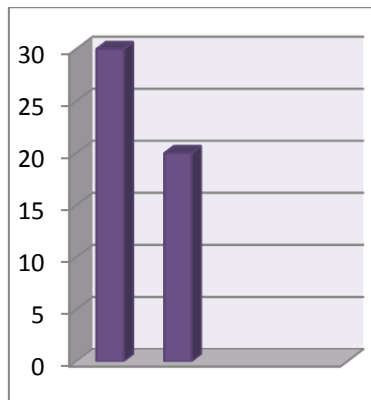
Análisis.- Al haber respondido afirmativamente un 45% de los tomados en cuenta en la presente encuesta, nos podemos dar cuenta de que a pesar de que muchas veces los estudiantes conocen sus derechos, desconocen el procedimiento para poder exigirlos.

CUADRO N° 4

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIAL).

Pregunta: Conoce UD ante autoridad debe tramitarse? (Al Desahucio)

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	75,00%
NO	20	25,00%
TOTAL	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.- De la investigación realizada el 75% de los preguntados respondieron conocer cuál era la Autoridad señalada en la ley para conocer y tramitar esta solicitud planteada por las partes para finalizar un contrato a plazo fijo.

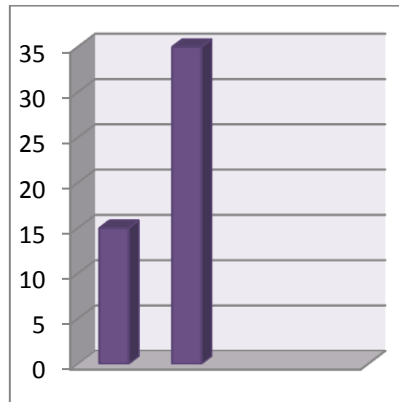
Análisis.- A pesar de no conocer el trámite para dar por concluida una relación laboral, sin embargo si se tiene conocimiento de quienes la autoridad competente, por lo tanto colige que existe el interés por conocer las instalaciones a las que se debe recurrir en caso de una terminación laboral, no solo a plazo fijo sino en general.

CUADRO N° 5

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIAL)

Pregunta: Sabe UD cuál es el efecto jurídico del Desahucio ´producido por el empleador?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	25,00%
NO	35	75,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.- Según el total de los resultados obtenido se puede notar que un 75% de los encuestados desconocen sobre el efecto jurídico que produce el Desahucio promovido por el empleador, es decir no tiene ideas claras acerca de lo que señala nuestro ordenamiento jurídico al respecto.

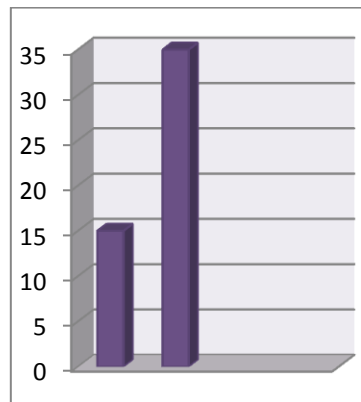
Análisis.- Al conocer las escasas respuestas afirmativas dadas a la pregunta sobre el efecto jurídico que produce el Desahucio, nos damos cuenta la falta de conocimiento sobre este trascendental tema que en su totalidad nos compete de forma obligatoria saberlo como estudiosos del derecho a todos, mas no a tan solo unos pocos.

CUADRO N° 6

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes
(PRESENCIAL)

Pregunta: Conoce UD cuál es el efecto económico del Desahucio producido por un empleador?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	25,00%
NO	35	75,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.- Según el total de los resultados obtenidos se puede notar que un 75% de los encuestados desconocen sobre el efecto económico que produce el Desahucio promovido por el empleador, es decir también les falta conocimiento sobre lo que señalan nuestra leyes al respecto.

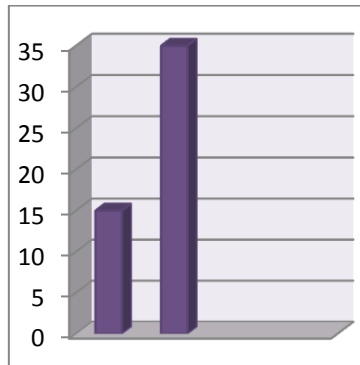
Análisis.- De las contestaciones ofrecidas a la interrogante que trata sobre el efecto económico que produce el desahucio, podemos darnos cuenta que hace mucha falta la averiguación sobre el tema, ya que muy pocos saben la respuesta, la misma que tiene relevante importancia para cualquiera que podría enfrentar una separación de su puesto de trabajo bajo esta modalidad (plazo fijo).

CUADRO N° 7

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIAL)

Pregunta: Esta enterado de cuál es el efecto de nulidad que produce el desahucio promovido por el empleador?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	25,00%
NO	35	75,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.- Según el total de los resultados obtenidos se puede notar que un 75% de los encuestados desconocen sobre el efecto de nulidad que produce el Desahucio promovido por el empleador, es decir desconocen lo que señala el ordenamiento jurídico al respecto.

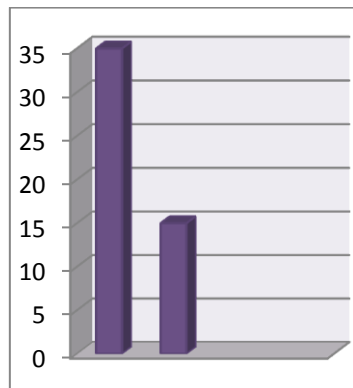
Análisis.- Según las respuestas obtenidas solo un 25% conocen cual es el efecto de nulidad que produce el desahucio, es decir enterados de que si esta solicitud no cumple procesalmente con todo lo señalado en nuestra ley, la relación de trabajo se prolonga y se podría tomar hasta en indefinida, el resto de personas que de alguna forma están sujetas en sus relaciones con el derecho, también deberían de enterar.

CUADRO N° 8

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIAL)

Pregunta: Sabe cuál es la prohibición que tiene el empleador sobre el uso del Desahucio?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	75,00%
NO	15	25,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.- De los resultados totales de la pregunta hecha sobre la prohibición que tiene sobre el uso del Desahucio, un 75% de interrogados respondió cual era y un 25% desconocerla a la misma.

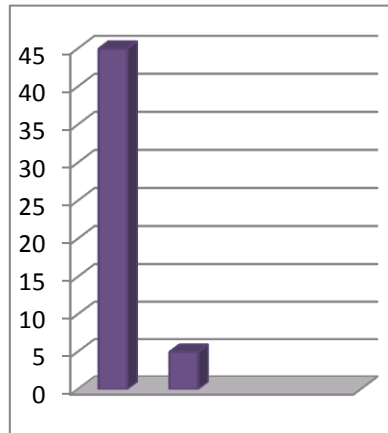
Análisis.- El 75% de los encuestados tiene conocimiento de lo que establece nuestro ordenamiento jurídico sobre la prohibición que tiene los empleados sobre el uso del desahucio, lo cual representa la preocupación sobre las garantías laborales en nuestro País.

CUADRO N° 9

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIAL)

Pregunta: Conoce UD que nuestro Código del Trabajo no existe causal para el Desahucio?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	95,00%
NO	05	5,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.- Según los resultados obtenidos un 95% respondió conocer que en nuestra ley no se establecen las causales para el uso del Desahucio, sino que simplemente el Desahucio no contempla en si causales para su uso.

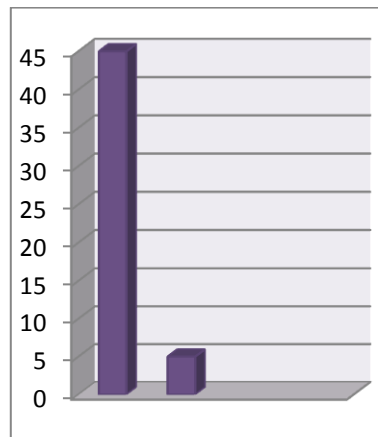
Análisis.- De la explosión hecha por los encuestados podemos darnos cuenta de que es conocido este tema planteado, además de haberse manifestado que si solo esta causal de cómo resultado un fin de relaciones contractuales.

CUADRO N° 10

Información general.- Encuesta dirigida a los señores estudiantes (PRESENCIALES)

Pregunta: Considera UD que debería existir una reforma para tipificar las causales del Desahucio?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	95,00%
NO	05	5,00%
TOTAL=	50	100,00%



SI NO

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.- Según los resultados un 95% de los encuestados considera conveniente que se reforme a nuestro actual Código del Trabajo, para establecer las causales del Desahucio para que las partes hagan uso de las mismas.

Análisis.- Por la aceptación que tiene esta pregunta que versa sobre si debería existir una reforma para tipificar las causales del Desahucio nos podemos dar cuenta de que esta interrogante llama mucho la atención de los estudiantes, puesto que el proyecto de reforma planteada beneficiara a todos los trabajadores.

PROPUESTA ALTERNATIVA

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Causas para la terminación de la Relación Laboral.

- Por acuerdo entre las partes.
- Por la conclusión de obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato.
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- Por caso fortuito de fuerza mayor.
- Por voluntad del empleador en los casos el art.172 del Código del Trabajo.
- Por voluntad del Trabajador según el art. 173 del Código del Trabajo.
- **Por Desahucio**

Al haber analizado las causas por las que se puede originar la terminación de las relaciones laborales y al llegar al tema del desahucio, como estudiante de derecho y por ende un buscador de aquello que motiva el nacimiento de las normas jurídicas ha caído en cuenta de la poca importancia que esta temática ocasiona, y por más intensa que ha sido mi inquietud he encontrado escuetas y hasta evasivas contestaciones del tema los contratos a plazo fijo, es tanta la frialdad con la que se lo explica que hasta se ha creado una conciencia de conformismo en la mente de todos aquellos quienes practiquen el derecho laboral en sus diferentes aplicaciones, es así que desde magistrados de la corte de Justicia, Jueces de Trabajo, Catedráticos y hasta Abogados en el libre ejercicio responden con tibias aseveraciones sobre el significado de el termino contrato a plazo fijo, tal es así que en nuestras numerosas ocasiones y diálogos sostenidos he querido descifrar cuanta importancia y relevancia tiene el tema antes mencionado, al mismo que los interrogados responden que es un contrato por un tiempo determinado, como si la necesidad misma del hombre fuera solo a plazo fijo y no mientras este subsista aquí en la tierra Por lo que mi propuesta y solución a esta injusta forma de terminación de trabajo, o sea al desahucio, es de que establezcan causales para que el empleador las invoquen al momento de hacer uso de la causal (modalidad de terminar un contrato).

Que se estipulen las causales específicas para la aplicación adecuada del desahucio y que se evite despidos injustificados en la clase trabajadora ecuatoriana ya que un país, como el nuestro está envuelto en el caos, con una altísima tasa de desempleo, sumida en la pobreza de la mayoría de sus habitantes.

La realidad es que mayoritariamente es quien presta los servicios lícitos y personales jamás le convendría o beneficiaría en ningún aspecto dar por terminada una relación de dependencia laboral, si no por el contrario querrá trabajar de continuo ininterrumpidamente, o que trabajador va a preferir un simple contrato a plazo fijo? , el mismo que pueda tener una duración de un año como mínimo, más bien debería ser de dos años como mínimo. Es cierto que en la práctica se da este tipo de acuerdo pero la única verdad es que no es lo ideal para el trabajador por que siempre se verá limitado por el tiempo por el que fue contratado, o sea el lapso de duración del contrato, y lo que es mas no sentirá mayor motivación para conservar su eficiencia como tal, pues estará siempre resignado a que en una fecha cierta se termine el pacto de trabajo y tendrá que aventurarse a tratar de conseguir otra oportunidad de empleo y por ende de vida misma, ya que al caducar el contrato que haría esta persona desempleada?

De que estabilidad podemos hablar?

De cual permanencia?

Y amparado en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 podemos entender que la norma legal esta para mejorar las condiciones del trabajador, por lo que bien valdría esta posible reforma, que aunque mínima para unos o alguien en particular, si la ponemos luego en práctica y se multiplica su aplicación, no solo beneficiaría a uno sino a cada joven o persona adulta ansiosa por responsabilizarse de sus obligaciones como ciudadano, cumplir con el derecho al trabajo y producir, competir en calidad y triunfar en beneficio no solo de él y los suyos, sino también de la patria, es por eso que bien valdría como última alternativa para salvar este vacío eliminar el Desahucio del numero de las causales de terminación de la relación laboral, o normarlo de alguna pormenorizada forma, añadiéndole motivos para usarlo y requisitos previos a su invocación, porque no es que es ilegal del todo, ya que si consta en el Código del Trabajo es un derecho hecho su legalidad y validez jurídica pero lo que abunda en Derecho NO DAÑA, por lo que se aspira a su favorable atención y acogida a la posible reforma planteada.() Comentario de carácter personal

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Extracto del Proyecto de Ley. Art. 184 del Código del Trabajo.

Nombre: Reforma al Código del Trabajo

Auspicio: Sra. Marisela Jacqueline Baquerizo Mariscal.

Fundamentos:

Es público y notorio que la eras de la globalización así como ha traído cambios positivos nuestra sociedad, también ha producido variaciones de conducta diferentes sectores sectoriales, tales como de campo laboral, en el cual ha sufrido evidentes transformaciones positivas, pero sin dejar de lado el hecho de que también se han dado otras modificaciones muy perjudiciales, como por ejemplo el tema de la tercerización.

Es de reconocer que esta era de la tecnología, el Internet, las computadoras portátiles, la TV por cable y otras innovaciones modernas, han concentrado nuestra absoluta atención, habiéndose inobservar principios jurídicos fundamentales como el denominado “De estabilidad Laboral”.

PRESENTACIÓN

- Propongo que se reforme el Art. 184 del Código del Trabajo y se agregue el siguiente Art. Quedando de la siguiente forma:

Contenido

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

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

El desahucio se notificara en la forma prevista en el capitulo “De la Competencia y Procedimiento”

REFORMA:

Art. 184.1 A mas de acatar lo estipulado en el art. 186 y 187 del Código del Trabajo, el empleador que desee poner fin al contrato de trabajo a plazo fijo invocara como causal, una o varias de las siguientes:

- 1.- Necesidades de la Empresa, establecimiento o servicios, tales como las derivadas de racionalización o modernización de los mismos.
- 2.- Cambios en las condiciones del Mercado o de la Economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores; y,
- 3.- La falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.
- 4.- Bajo rendimiento en el desempeño de la función encomendada.

Para proceder al Desahucio por alguna de las causales a que se refieren los numerales procedentes, el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones provisionales devengadas hasta el último día del mes anterior al desahucio adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones provisionales al momento del desahucio, esto no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo a Plazo fijo.

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

El empleado deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del inicio de las relaciones laborales y del desahucio planteado.