



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA  
EDUCACIÓN

TESIS DE GRADO, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA  
REPUBLICA DEL ECUADOR

**TEMA:**

EL CODIGO LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA  
CIUDAD DE BABAHOYO EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO  
2012

**AUTOR:**

DIANA NATALY LLERENA LOPEZ

**TUTOR:**

LIC. EDUARDO GALEAS

**LECTOR:**

DR. VICENTE ICAZA CABRERA

**BABAHOYO – LOS RIOS – ECUADOR**

**2012**



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA  
EDUCACIÓN**

Babahoyo, \_\_\_\_\_ del 2012

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

TEMA:

**EL CODIGO LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA  
CIUDAD DE BABAHOYO EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO  
2012**

LA CALIFICACIÓN DE: \_\_\_\_\_

EQUIVALENTE A: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**DECANO  
DELEGADO**

\_\_\_\_\_  
**SUBDECANO  
DELEGADO**

\_\_\_\_\_  
**CONSEJO DIRECTIVO**

\_\_\_\_\_  
**SECRETARIA**



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA  
EDUCACIÓN**

**SEMINARIO DE FIN DE CARRERA**

**APROBACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación, sobre el tema: **EL CODIGO LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA CIUDAD DE BABAHOYO EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012**

De la Señorita: DIANA NATALY LLERENA LOPEZ

Para constancia firman:

---

**DECANO  
DELEGADO**

---

**SUBDECANO  
DELEGADO**

---

**CONSEJO DIRECTIVO**

---

**SECRETARIA**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

## FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

Babahoyo, \_\_\_\_\_ del 2012

### APROBACIÓN POR EL TUTOR

**LIC. EDUARDO GALEAS**, en calidad de tutora de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que la **Srta. DIANA NATALY LLERENA LOPEZ** ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, con el tema:

### **EL CODIGO LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA CIUDAD DE BABAHOYO EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012**

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, por lo que se aprueba el mismo.

Es todo lo que tengo que decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente como a bien tuviere, y así como también se autoriza su presentación para la evaluación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente

\_\_\_\_\_  
**LIC. EDUARDO GALEAS**  
**TUTOR DE PROYECTO**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA  
EDUCACIÓN

Babahoyo, \_\_\_\_\_ del 2012

## APROBACIÓN POR EL LECTOR

En calidad de lector de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que la **Srta. DIANA NATALY LLERENA LOPEZ**, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados Tribunales de la República del Ecuador, con el tema:

### **EL CODIGO LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA CIUDAD DE BABAHOYO EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012**

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, por lo que se aprueba el mismo.

Es todo lo que tengo que decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente como a bien tuviere, y así como también se autoriza su presentación para la evaluación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente

---

**LECTOR DE TESIS**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

**DIANA NATALY LLERENA LOPEZ**, por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo de investigativo, mismo que se refiere al tema: **“EL CODIGO LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA CIUDAD DE BABAHOYO EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012”**

Ha sido realizado bajo mi responsabilidad y he tomado las medidas necesarias para que los temas investigados, ideas, recomendaciones, etc. sean de mi autoría.

Atentamente,

---

**DIANA NATALY LLERENA LOPEZ**

**Cc.1204201790**

## *AGRADECIMIENTO:*

*Deseo exteriorizar mi profundo agradecimiento a mis catedráticos quienes con paciencia y dedicación impartieron sus conocimientos en las ciencias del Derecho.*

*Al Abogado Manuel Cárdenas Vivero Decano de la Facultad quien siempre ha brindado apoyo al estudiante en cualquier situación que se ha presentado y personalmente contribuyó con su amplio conocimiento en el área jurídica laboral para la realización de esta tesis.*

*Al Doctor Vicente Icaza Cabrera, por dar prestigio al dirigir con rectitud y conocimiento de causa el área administrativa y académica de esta carrera profesional.*

*Al Lcdó. Eduardo Galeas Guijarro y Ab. Marcos Quintana Jiménez, por guiarnos en el desarrollo del trabajo de investigación. A todos aquellos que de manera indirecta han aportado con ideas, conocimientos, para una buena formación académica.*

## **DEDICATORIA:**

*Esta Investigación se la dedico a mi familia quienes siempre supieron brindarme su apoyo, amor y comprensión incondicional. A mi padre Ing., Leonidas Marcelo Llerena Maya y mi madre Amparo de la Paz López por ellos soy una Profesional es la mejor herencia que me han podido dar.*

*A mis amigos quienes con su ayuda contribuyeron en mi proyecto brindándome su apoyo moral muy importante para mí y hoy gracias a eso mi Tesis está culminada y por ello me siento muy orgullosa.*

## INDICE

PORTADA	I
TRIBUNAL EXAMINADOR	II
SEMINARIO DE FIN DE CARRERA	III
APROBACIÓN DE TUTOR	IV
APROBACIÓN DEL LECTOR	V
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE	IX
INTRODUCCIÓN	XII
<b>1. CAPITULO I</b>	
1.1 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	14
1.2 PROBLEMA GENERAL	14
1.2.1 PROBLEMAS ESPECIFICOS	14
1.3 TEMA	14
1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.5 DELIMITACIÓN	16
1.6 OBJETIVOS	16
1.6.1 OBJETIVO GENERAL	16
1.6.2 OBJETIVOS DERIVADOS	16
1.7 JUSTIFICACIÓN	17
<b>2. CAPITULO II</b>	
2.1 MARCO TEORICO	19
2.1.1 ANTECEDENTE4S INVESTIGATIVOS	19
2.2 DERECHO LABORAL COMPARADO	29
2.3 MARCO CONCEPTUAL	47
2.3.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES	47
2.3.2 EL DESPIDO Y ABANDONO INTEMPESTIVO DEL TRABAJO	50

2.3.3 PROTECCIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO	
2.3.4 NATURALEZA JURÍDICA	57
2.3.5 DERECHYO DE PROTECCIÓN Y TUTELA	59
2.3.6 ESTABILIDAD: DESAHUCIO, DESPIDO	61
INTEMPESTIVO	
2.3.7 BONIFICACIONES	64
2.3.8 IMPACTO PSICOLÓGICO DEL DESEMPLEO	72
2.3.9 AFRONTAMIENTO DEL DESEMPLEO	75
2.3.10 RELACIÓN CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO	75
2.4 MARCO LEGAL	79
2.5 PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS	90
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	63
2.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS	95
<b>3. CAPITULO III</b>	99
MARCO METODOLÓGICO	99
3.1 METODOLOGÍA EMPLEADA	99
3.1.1 MÉTODO HISTÓRICO	99
3.1.2 METODO SINTETICO	99
3.1.3 METODO DIALECTICO	99
3.1.4 METODO DEDUCTIVO	99
3.1.5 MÉTODO INDUCTIVO	100
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	100
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	100
3.3.1 POBLACIÓN	100
3.3.2 MUESTRA	101
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS	103
3.5 ENTREVISTA	104
<b>4. CAPITULO IV</b>	106
4.1 PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	106
4.2 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	106
	122

<b>5. CAPITULO V</b>	
5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
5.1.1 CONCLUSIONES	122
5.2 RECOMENDACIONES	123
<b>6. CAPITULO VI</b>	
6.1 PROPUESTA JURIDICA	<b>126</b>
6.1.2 TITULO DE PROPUESTA	126
6.1.2 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	126
6.2 JUSTIFICACIÓN	127
6.3 OBJETIVOS	127
6.3.1 OBJETIVO GENERAL	127
6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	128
6.4 IMPACTO	128
6.5 EVALUACIÓN	129
ANEXOS	
Cuadro de Actividades	
Preguntas dirigidas a: Ciudadanía y abogados en el libre ejercicio.	
Matriz de relación: Problema, Objetivo e hipótesis	
Fotos	
Bibliografía	

## INTRODUCCION

La presente investigación va dirigida a Jueces, autoridades laborales, abogados en libre ejercicio y estudiantes de derecho, por ser un tema amplio y debatible. Está fundamentada en el Art.188 del Código del Trabajo en el cual nos da a conocer las indemnizaciones por despido intempestivo, cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, extingue unilateralmente el vínculo contractual; el problema que he identificado en esta figura jurídica es el caso de que el Empleador despida intempestivamente a su empleado ofreciendo una baja liquidación no acorde a lo estipulado en el artículo antes mencionado, esta causal es conocida como Despido Intempestivo.

Existen muchos casos en los cuales por desconocimiento de sus derechos los trabajadores aceptan esos ínfimos valores que les son ofrecidos por sus años de servicio renunciando de esta manera a la liquidación que por ley les corresponden recibir como retribución por sus años de servicio.

Debiendo ser lo legal y procedente dar por terminada la relación laboral es previo Desahucio, acudiendo ante el Inspector del Trabajo y realizando las liquidaciones correspondientes al trabajador, dinero que no beneficia al trabajador y pronto gasta la ínfima liquidación, tal como lo establece el art. 184 del Código del Trabajo.

Es por esta razón que considero necesario cambiar la figura del juicio esto es de verbal sumario a sumarísimo a fin de que el trabajador reciba su liquidación con mayor prontitud.

# CAPÍTULO I

## 1.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACION.

¿De qué manera ha incidido en la estabilidad económica familiar del trabajador que ha sido objeto de despido intempestivo en la ciudad de Babahoyo?

## 1.2.- PROBLEMA GENERAL

¿Cómo podemos lograr que el despido Intempestivo no constituya una de las causas de dar por terminado el contrato individual de trabajo en la ciudad de Babahoyo?

### 1.2.1.- PROBLEMAS ESPECIFICOS:

- ↻ ¿Cómo se indemniza al trabajador cuando a éste se le aplicado el despido intempestivo?
- ↻ ¿Cuáles son las falencias en la legislación laboral en cuanto al despido intempestivo?
- ↻ ¿Qué cambios son necesarios para reformar la figura del juicio en los casos de Despido Intempestivo?

### 1.3 TEMA:

EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN  
EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012.

#### **1.4.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

En Ecuador al igual que en muchos países los legisladores al crear las leyes o modificarlas buscan que sea lo más beneficioso para la ciudadanía, es este el caso de las leyes Laborales lo que se busca es regular las relaciones entre empleador y trabajador, crear normas y sanciones para quienes las contravengan; todos sabemos que la Ley es creada para que se Cumpla, pero hay casos en los que no es así, afectando así al hombre humilde y trabajador que se esfuerza día a día para llevar un sustento al hogar.

En la ciudad de Babahoyo existe un gran índice de casos de Despido Intempestivo, considero que esto se suscita debido a que existen falencias en la Ley que hacen que el empleador las aplique en contra del trabajador, hago mención al caso de dar por terminada la relación laboral por medio del Despido Intempestivo, siendo esto un absurdo porque si decimos que el Código Laboral hace prevalecer los derechos del trabajador por que se admite que cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral y recibiendo propuestas de liquidaciones en los cuales los valores son ínfimos.

Al iniciar un juicio laboral suele dilatarse el proceso es por esta razón que muchos empleados suelen aceptar las propuestas de los empleadores por el mismo hecho de no querer esperar tanto tiempo en un juicio para reclamar su derecho, si no que aceptan las bajas liquidaciones antes propuestas.

## **1.5.- DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.-**

<b>CATEGORÍA:</b>	Constitución de la República del Ecuador. Código del Trabajo
<b>POBLACIÓN:</b>	Operadores de Justicia de los Ríos Abogados de libre ejercicio profesional Ciudadanos adultos de la Ciudad de Babahoyo
<b>LUGAR</b>	Ciudad de Babahoyo
<b>TEMPORALIDAD:</b>	Año 2012 (primer semestre)

## **1.6.- OBJETIVOS:**

### **1.6.1.- OBJETIVO GENERAL.-**

Analizar la incidencia de la estabilidad económica familiar del trabajador que ha sido objeto de Despido Intempestivo en la ciudad de Babahoyo.

### **1.6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ❖ Establecer cómo se indemniza al trabajador que ha sido objeto de despido intempestivo.

- ❖ Detallar las falencias existentes en la legislación laboral en cuanto al despido intempestivo.
  
- ❖ Proponer los cambios necesarios para reformar la figura jurídica del juicio en los casos de Despido Intempestivo.

### **1.7.- JUSTIFICACIÓN.**

Día a día acuden ante la Inspectoría de Trabajo, como primera Instancia, trabajadores buscando una solución ante los problemas que los acongojan en su área de trabajo que en su mayoría son personas que fueron Víctimas de un despido Intempestivo o una discriminación laboral y previo a esto una incorrecta e inequitativa liquidación o cambio injustificado de lugar de trabajo, es por esto que en mi investigación hago mención sobre casos en los que se contrata a un Trabajador para que realice una determinada labor Lícita con su respectiva remuneración, labor que luego será reemplazada por otra persona cambiando al trabajador de oficio, esto es una manera de despido intempestivo porque injustificadamente se cambia de lugar al trabajador para luego decir que por no haberse desempeñado de manera correcta es despido, liquidando con un ínfimo valor a alguien que se esforzó tanto por luchar por su familia en llevar el pan a su hogar.

Siendo expuestas las conjeturas del presente proyecto de Tesis, puedo mencionar que al despedir intempestivamente a un trabajador se lo está afectando económica y psicológicamente porque si bien es cierto en la Carta Magna en su Sección octava arts. 33 Y 34 encontramos que se debe respetar el derecho de los Trabajadores, pero al aplicar esta figura (Despido Intempestivo) estamos contraviniendo con todos los derechos antes mencionados sobre el Trabajador, de esa manera la persona que durante años ha dado lo mejor de sí para realizar una excelente labor, recibe por esto un despido Injustificado y por ende una indemnización ínfima No acorde a lo que por Ley le corresponde ni aplicándose el Trámite correspondiente que es el Desahucio.

Y todo esto no solo acarrea problemas económicos si no también psicológicos en el ahora “desempleado” y su familia pues muchas veces los hijos dejan de estudiar para buscar un trabajo y poder contribuir económicamente en su casa y por lo cual acarrea más problemas que en este caso se los puede catalogar como Social-económicos.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1.- MARCO TEÓRICO**

#### **2.1.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el Trabajo existe desde los orígenes del hombre, inclusive se menciona en la Biblia específicamente en el libro del Génesis, el trabajo pero como castigo. El Trabajo no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a los hombres primitivos por desobediencias a Dios, es decir nació el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, se desconocía el pacto entre trabajador y empleador.

El hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, 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 las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hummurabi, las Leyes de Marcu, etc.

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 esclavos.

El trabajo entendiéndolo como el esfuerzo humano físico, 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, el cual no recibía remuneración alguna, por el esfuerzo que desarrollaba.

No existía en Roma el Derecho al Trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado; los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en

día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

La **Edad Media** comienza con la caída del Imperio Romano debido a la invasión, una época en que los hombres no tuvieron acceso a la cultura y al conocimiento, época en la que el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura.

Posteriormente surge una nueva concepción del trabajo, que 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.

El hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante ***"Todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades"***.

El fenómeno social que se caracterizó en la edad media fue el Feudalismo que se identificó por demostrar un atesoramiento del poder a través de dos formas, el acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal) y el poder de la Iglesia Católica.

Sin embargo existían además otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran

realmente el sustento de esos dos entes de poder, ya citados, porque eran definitivamente los que trabajaban.

Este sector minoritario creó un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, las **Corporaciones**, que eran agrupaciones de personas que tenían la exclusividad de una actividad laboral, lo que dio lugar a que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes: maestro, oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban). El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significa **padre del oficio que desarrollaba**, por lo tanto existía la concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad media surge en Europa una concepción liberal, se deja de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra, sino cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas); lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente, a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la **Revolución Industrial**.

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 dio lugar a una de las

primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surgiendo una nueva clase social, la **burguesía**, quienes comienzan a obtener poder político mediante, el atesoramiento de dinero, cambiando la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos, los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado, surgiendo el salario.

En Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

La **Edad Contemporánea**, se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, surge el concepto de Estado organizado. En Europa empezaron a aparecer de acuerdo al liberalismo concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que las hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios, surgiendo normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Para el principio de los años 1900 la Legislación Americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época; la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa, cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como Bolivia, que por ley de 21 noviembre de 1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile por leyes de 24 diciembre 1925 y 17 octubre de 1925, respectivamente, al igual que los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su Ley de 1914, y Perú, con la Ley de 7 de febrero de 1924, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

**Normativa Legal del Empleador y del Trabajador (Prólogo y Apéndice de Luís Cueva Carrión).**

## **EL DERECHO LABORAL CONTEMPORANEO EN EL ECUADOR.**

El derecho obedece a un proceso histórico por el cual atraviesa la humanidad. El derecho Laboral ecuatoriano y mundial entonces, no se constituye en la excepción.

El Derecho del Trabajo en el Ecuador arranca a finales de la década de los años treinta. Específicamente en el año 1.937, cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo, se promulgan varios Derechos como un preámbulo a este cuerpo legal. Las conquistas laborales se producen por efecto de la influencia de

factores endógenos y exógenos. Estas se plasman en aquella época en varios Decretos.

Dentro de los Factores endógenos, se pueden señalar al incipiente desarrollo industrial que experimenta el país, fruto de lo cual, el proletariado se encuentra en la posibilidad real de exigir sus derechos, en mérito a sus condiciones económicas miserables. Otro de los aspectos, se refiere a la inestabilidad política de las primeras décadas del presente siglo.

Dentro de los factores exógenos podemos enumerar los siguientes: en primer lugar la gran influencia que produjo la revolución bolchevique de 1.917, con Lenin a la cabeza como ideólogo. Como corolario obligado, se implanta y se pone en práctica una nueva forma de organizar al Estado y a la sociedad que el sistema socialista. Se crea la Comisión Internacional del Trabajo. Como consecuencia de esta Organización Internacional, cuya misión principal era velar por el respeto a los derechos de los trabajadores, inicia una serie de conferencias a nivel mundial sobre el Trabajo. Inmediatamente después de la primera guerra mundial, se generan conflictos obreros tanto es Estados Unidos de Norte América como en Europa, fruto de la recesión económica. Finalmente, al concretarse la Liga de las Naciones, ésta proclama a viva voz el establecimiento de la paz como uno de sus mayores objetivos y que no se podrá lograr si no existe como sustento, una justicia social.

Como prefacio a la promulgación del Código del Trabajo por parte del General Enríquez Gallo del 17 de noviembre 1938, se expiden varios Decretos, tendientes a afianzar y mejorar la situación jurídica de los Trabajadores.

Así tenemos que el 3 de febrero de 1937 se promulga el Decreto por el cual se establece que el recurso de apelación que se concede en el Art. 11 de la Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo, << comprende también a los autos inhibitorios y a los demás que como estos, ponen fin a la causa>>.

## **TEORÍA GENERAL**

### **LA SOCIEDAD Y EL TRABAJO**

En sus comienzos la sociedad humana estaba constituida por una gran familia, por una comunidad primitiva en la que no existía la propiedad privada sobre los medios de producción, las clases sociales, ni la explotación del hombre por el hombre.

Con el surgir de la propiedad privada, unas familias se tornan más ricas que otras, naciendo así las clases sociales: amos y esclavos en la sociedad esclavista; señores feudales y siervos en la sociedad feudal; capitalista y proletaria en la sociedad capitalista. La diferencia de estas clases radica de manera esencial, en las relaciones de producción y en las fuerzas productivas de cada sistema, y en la propiedad privada sobre los medios de producción.

Los amos o señores feudales y los capitalistas constituyeron y constituyen clase dominante dentro de la sociedad, clase poderosa, que controla a la otra clase, a los esclavos, siervos y proletarios. La

clase dominante es dueña de los medios de producción, de la riqueza: el amo, el feudal, el capitalista fue dueño de los esclavos, de las tierras, de las fábricas, de las empresas.

El esclavo, el siervo, el proletario vinieron a constituir la clase explotada que subsiste en bien de su trabajo personal; el esclavo a cambio de alimentación, el siervo a cambio del usufructo de una parcela de terreno, el obrero a cambio de un salario.

El trabajo ha creado en efecto todo lo que constituye y hace la vida humana. Si el trabajo cesara, por pocos minutos y al mismo tiempo en todos los lugares, la vida se detendría, sufriría un colapso y la muerte comenzaría a reemplazarla. El trabajo es la condición básica y fundamental de la humanidad. Siendo en consecuencia una altísima dignidad la del trabajador, que resulta hacedor de la vida humana, el que la mantiene, le da fuerza y vigor.

Esta altísima dignidad del trabajador tiene que ser reconocida, sentida, apreciada, por él mismo, sentida respetada por el Estado. La clase trabajadora tiene que saber lo que vale y representa en la sociedad, la injusta situación en la que se encuentra y se mantiene, el derecho que tiene a gozar la independencia económica y de bienestar.

Ahora bien, generalmente se viene considerando como trabajador, al obrero o al empleado privado excluyéndolo al empleado público, cosa que no es exacta, legal ni justa. Dentro del común vocablo de

trabajador hemos de involucrar a los obreros, a los empleados privados o públicos pues la discriminación resulta odiosa.

Sin embargo los obreros y empleados privados gozan de una serie de garantías y derechos por el Código del Trabajo, mientras que a los empleados públicos, los rige un estatuto jurídico diferente al indicado Código: La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa a través de cuyas disposiciones se nota una desigualdad en cuanto a derechos y garantías se refiere, conforme lo demostramos en estudio comparativo que nos proponemos realizar y que constituye el móvil del presente trabajo.

Servir a la empresa particular y contribuir a su progreso y prosperidad es tarea ineludible; pero servir al Estado es evidentemente una tarea de mayor trascendencia y responsabilidad porque toda la colectividad está pendiente de ella de lo que se desprende que la función pública es muy importante y el empleado público desempeña un papel muy honroso y de hondo significado patriótico, razón de más para que se proteja suficientemente y de mejor forma.

En nuestro trabajo propugnaremos la equidad de los derechos y garantías entre los empleados públicos y los empleados privados y obreros, en base del Código del Trabajo. Estando claros que ese mínimo de garantías que en dicho código se otorgan no es todo lo que el trabajador pretende, no es todo a lo que tiene derecho, si no tan sólo el mínimo de lo que en las circunstancias actuales se ha logrado obtener gracias a jornadas de organización y lucha permanente de la clase obrera en nuestro país.

**Dr. Marcelo Vázquez Reina (Práctica forense civil laboral inquilinato)**

## **2.2.- DERECHO LABORAL COMPARADO.**

### ***AMBITO DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES***

#### **CÓDIGO DEL TRABAJO DE COSTA RICA**

Art. 1.- El presente código regula los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios de justicia social.

Art. 14.- Esta ley es de orden Público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza que sean, público o privados, existentes o que en el futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades.

Se exceptúan:

- a) Las disposiciones que el presente Código declare: solo aplicables a determinadas personas o empresas;
- b) La empresas que en la actualidad trabajen en el país en virtud de contratos o concesiones del Estado, en cuanto resulten indudablemente afectados los derechos adquiridos que emanen del texto de los mismos; pero el solo hecho de la prórroga de tales contratos o concesiones, o su novación, deja a los interesados sometidos a todas las cláusulas de este Código y de sus reglamentos aun cuando se haga constancia escrita en contrario, y
- c) Las explotaciones propiamente agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente no más de cinco trabajadores. Sin

embargo, el poder Ejecutivo podrá determinar mediante decretos cuáles reglas de este código les irán siendo aplicadas. Al efecto, se empezará por los que no impliquen gravamen de carácter económico para los patronos.

*Código vigente desde el 15 de septiembre de 1943.*

## **CODIGO DEL TRABAJO DE CUBA.**

Art. 4.- El código del trabajo tiene como objetivo regular las relaciones jurídico laborales en Cuba, a fin de coadyuvar el incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, el fortalecimiento de la disciplina del trabajo y al establecimiento, dentro del marco de la legalidad socialista, de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

También contribuirá al perfeccionamiento y desarrollo de las relaciones laborales socialistas.

Art. 5.- Las relaciones jurídico laborales que se regulan en el presente Código son aquellas que surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o un cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas

funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso.

Art. 6.- Las disposiciones del presente Código regulan las relaciones jurídico-laborales existentes entre las entidades radicadas en el territorio nacional y los ciudadanos cubanos o los extranjeros con residencia permanente en el País. Asimismo, regulan las relaciones de los trabajadores cubanos que previa autorización laboran fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial o convenios bilaterales se establezca otro régimen para ellos. La ley adecúa, en caso necesario, las disposiciones del presente Código a las características de las actividades con particularidades muy especiales.

Sección tercera  
Entidad laboral

*Código vigente desde el 26 de julio del 1985*

## **DECRETO LEY Nro. 2.200 DE CHILE**

Art. 1.- Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por la presente ley y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

Se excluye, sin embargo, de su aplicación al Fisco, a las municipalidades y las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentran sometidos por la Ley a un

estatuto especial y a las personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales.

Con todo, los trabajadores de las empresas estatales, de administración autónoma o independiente y aquellos a que se refiere el inciso anterior, se sujetarán a las normas de la presente ley en los aspectos o materias que no estén regulados en las leyes de las respectivas empresas o actividades.

*Decreto ley vigente desde junio de 1978*

## **CODIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR**

Art. 1.- *Ámbito de este código.-* Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplicarán a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicados en los casos específicos a los que ellos se refieren.

*Código vigente desde el 16 de agosto de 1978.*

## **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA.**

1. *Ámbito de aplicación.*

1.- la presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presente sus servicios retribuidos por cuenta

ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física y jurídica, denominada empleador o empresario.

2.- A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.

3.- Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

d) La actividad que se limite, pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

e) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

f) Los trabajadores familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que

convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes, y demás parientes por consanguinidad y afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

- g) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

4.- La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.

5.- A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

*Estatuto vigente desde el 15 de marzo de 1980.*

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Art. 1.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el art. 123, apartado "A", de la constitución.

*Código vigente desde diciembre de 1983.*

Art. 123.- De la Constitución.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuáles regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo;
  - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
  - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de diecisiete años;
  - III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de diecisiete como jornada máxima la de siete horas;

- IV. Por cada seis horas de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o en trabajos especiales;

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades, Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los Trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos

para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma para las Comisiones Regionales;

**VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

**VIII.** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

**IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, reguladas de conformidad con las siguientes normas:

**a)** Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los Patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

**b)** La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

**c)** La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

- d)** La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifique en naturaleza y condiciones particulares.
  
- e)** Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.
  
- f)** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa;
  
- X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacer efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
  
- XI.** Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente a un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuáles los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

- XIII.** Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación

o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos o procedimientos, conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

- XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo con un intermediario;
  
- XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad de las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;
  
- XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

- XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguista ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;
- XIX.** Los paros serán lícitos únicamente, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;
- XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se

dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será en los casos de los accidentes consignados en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

- XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
  
- XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;
  
- XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador,

y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajo en un mes;

- XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, igualdad de condiciones, tendrás prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

- XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

- XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Los que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- c) Los que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina, o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o en lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores;

**XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las normalidades de los juicios sucesorios;

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley de Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares;

**XXX.** Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

b) Empresa:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos ó más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federal; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual

las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO DE PANAMÁ**

**ART. 1.-** El presente código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores, de modo que el Estado intervenga para que se proporcione ocupación remunerada a todo el que carezca de ella, y se asegure a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa.

**Art. 2.-** Las disposiciones de este código son de orden público, y obligan a todas las personas, naturales o jurídicas, empresas, explotaciones y establecimientos que se encuentren o se establezcan en el territorio nacional.

Los empleados públicos se regirán por las normas de la carrera administrativa salvo en los casos en que expresamente se determine para ellos la aplicación de algún precepto en este código.

*Código vigente desde 1981.*

## 2.3.- MARCO CONCEPTUAL

### 2.3.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES

#### LA DEMANDA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

##### DEFINICIÓN DE LA DEMANDA LABORAL.

Para una mejor comprensión de lo que es una demanda en materia laboral, previamente es necesario definir en términos generales lo que es la demanda.

De acuerdo al **Diccionario de Derecho Usual** de **Cabanellas**. << Demanda es la petición, solicitud, súplica, ruego >>.

Dentro del aspecto procesal, en la esfera jurídica, sin desconocer su importancia económica, la acepción principal de demanda corresponde al Derecho Procesal y que es el escrito por el cual el actor o el demandante ejercita en juicio civil una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contencioso- administrativa.

Para **Chiovenda**, la demanda judicial << es el acto con que una parte (el actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (el demandado) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional.

En cambio para **Machacón de Cervantes**, se está ante << la petición que hace el actor principalmente, porque contiene el objetivo principal de su reclamación y lo contiene con intención principal; para diferenciar el escrito de demanda de los demás que contienen peticiones accesorias incidentales, que son como consecuencias o derivaciones, aquella petición principal; o que, aún cuando

comprenda a esta misma, no la contienen como principal del escrito; así sucede, por ejemplo con la citación que, aunque contiene la demanda, su objeto no es ella. En síntesis, se está ante la iniciativa procesal escrita>>.

**El Derecho Adjetivo Civil ecuatoriano**, en su libro segundo, título 1, sección 2da., en el Art. 70, define a la demanda señalando que << demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo>>.

Con esta definición fácilmente se colige lo que viene a ser la demanda laboral. Previo a ensayar una definición sobre la demanda de trabajo, es menester relieves la definición que al respecto ha emitido el tratadista **Guillermo Cabanellas**. Para este autor, << la demanda laboral es la peculiaridad del fuero del trabajo y la admisión de que los propios interesados puedan conducir el litigio, aunque no sea lo habitual ni lo más eficaz, lleva a los legisladores a simplificar la formulación de la demanda, si bien no pueden omitirse los presupuestos fundamentales constituidos por quien demanda, quien demanda, que demanda y ante que órgano jurisdiccional se inicia el juicio>>.

En la legislación laboral española, que impone esos requisitos, con lo de fecha y firma del demandante, se adicionan algunas circunstancias, según la naturaleza de la acción. Así en las demandas por despido se consignarán además la remuneración convenida, el tiempo y forma de pago, el tiempo trabajado, la causa alegada por la empresa y el número de trabajadores fijos con que cuente.

En las demandas por accidentes de trabajo, deberán constar el trabajo habitual, la fecha del accidente, la remuneración, la fecha del

acta de la incapacidad resultante y el lugar y la fecha del nacimiento de los beneficiarios.

**¿Qué es trabajo?**, Engels enseña que: “El trabajo es la fuente de toda riqueza afirman los economistas. Lo es en efecto, a la par que la naturaleza es la encargada de suministrar los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda vida humana. Y lo es en tal grado que hasta cierto punto podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.

**Trabajador:** es trabajador todo aquel que ejecuta una labor manual o intelectual, la desarrolle ya para la empresa privada o para el Estado. Además lo asimila al jornalero y al obrero.

**¿A quién denominamos empleado?** Según el diccionario de la Academia, a la “Persona destinada por el Gobierno al servicio público, o por un particular o corporación al despacho de los negocios de su competencia o interés”.

Es decir, empleado es quien presta un servicio público o quien se encarga del despacho de los negocios privados. Aquí es importante destacar que empleado es quien realiza actividades inmateriales - servicio, despacho-, para diferenciarlo del trabajador que es quien ejecuta una labor eminentemente material, como la ejecución de una obra.

El espíritu que inspirará el desarrollo de mi presente trabajo investigativo, es el enraizado en la Constitución Política del Ecuador, establecido en nuestra forma de Estado, social democrático, en consideración a que las leyes laborales son normas de orden

público, obligatorias para empleadores y trabajadores, tienen por finalidad equilibrar la relación laboral, contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así que contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables.

### **2.3.2 EL DESPIDO Y ABANDONO INTEMPESTIVO DEL TRABAJO**

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley. Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

Las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en los artículos 95, 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503 del Código laboral. Veamos las regulaciones más importantes.

Krotoschin hace depender del factor inmaterial el concepto de empleado, aunque no está muy de acuerdo con esta solución: “Entendiéndose, comúnmente, por empleado al trabajador en quien predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico, y por obrero al trabajador en quien predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual. Sin embargo, no se trata de un distinguo muy acertado y seguro, ya que todo trabajo exige cierto esfuerzo intelectual y el trabajo llamado “intelectual” a veces se une a un apreciable esfuerzo corporal

Según Guillermo Cabanellas, es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.

**El Desahucio**, se entiende por desahucio al aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

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

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

### **2.3.3.- PROTECCIÓN DEL CODIGO DEL TRABAJO**

En este estudio nos referiremos a cada momento al Código del Trabajo, porque estimamos que los empleados públicos están en enorme desventaja con las garantías, derechos o indemnizaciones que este cuerpo legal otorga a las personas a quienes protege.

Los preceptos del Código del Trabajo regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y se aplican a diversas modalidades y

condiciones de trabajo. Las modalidades de trabajo pueden ser: servicio doméstico, trabajo a domicilio, artesanos, empleados privados, agentes de comercio y corredores de seguros, trabajadores de transporte, trabajadores agrícolas y trabajadores asalariados.

Hemos dicho que el código protege y regula relaciones entre patronos y trabajadores, pero ya habíamos sostenido que éste es un término general.

Lo que caracteriza el contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con una u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una retribución fijada por el convenio, la ley, el pacto colectivo o la costumbre.

A la persona que se obliga a la prestación de tal servicio o a la ejecución de tal obra, se le llama trabajador y puede ser empleado u obrero. Por manera que, el código del Trabajo, protege por disposición legal, a los empleados privados y a los obreros.

Se ha establecido en el Fisco, los consejos Provinciales, las municipalidades y más personas jurídicas de Derecho Público, tienen la calidad de patronos respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales, entendiéndose por tales, no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y en general la realización de todo material relacionado con la prestación de un servicio público aun cuando se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma de pago.

Además se ha dispuesto que tengan esa misma calidad respecto de las industrias que están a su cargo y pueden ser explotadas por

particulares aun cuando se decretare el monopolio y, finalmente se ha establecido que es patrono la empresa de Ferrocarriles del Estado respecto de las personas que prestan sus servicios en ellas, excepto los vocales de su directorio.

Consignaremos también que existen contratos individuales y contratos colectivos de trabajo. Individual cuando una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales en favor de otra por una determinada retribución. Colectivo cuando uno o más patronos y una o más asociaciones de trabajadores establecen condiciones o bases conforme a las cuales se celebren en lo sucesivo los contratos individuales.

Se habrá notado que el Código del Trabajo al excluir de su amparo a los empleados que prestan sus servicios en Instituciones de Derecho Público, nada dice de los que prestan servicios en Instituciones de Derecho Privado con finalidad social o pública.

Los derechos laborales son irrenunciables, han sido establecidos para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas. La empresa no puede establecer en el contrato individual ni pactar con los trabajadores remuneraciones, beneficios o condiciones de trabajo menores a las mínimas que exige la ley; en cambio, si en el contrato individual hay beneficios o condiciones de trabajo mejores que los que fijan la ley, debe respetar lo que diga el contrato.

El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones, puede ser verbal o escrito, concurren una

persona o empresa que se llama empleador y otra persona que se llama trabajador.

Por este acuerdo el trabajador queda obligado a prestar servicios al empleador, en forma dependiente y subordinada de sus órdenes, y por otro lado, le cabe al empleador la obligación de pago o remuneración por esos servicios y el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador.

Sin embargo en muchas ocasiones el empleador exige al empleado u obrero el cumplimiento estricto del contrato ya sea verbal o escrito, pero por su parte no cumple con el pago correcto por los servicios y no reconoce derechos laborales, llegando inclusive a despedir sin previo aviso y sin justa causa, rehusando el pago de indemnización, desahucio y otros beneficios que por Ley le corresponden al trabajador.

No obstante que los derechos laborales son irrenunciables, en la actualidad se dan innumerables casos en los que los trabajadores, se ven obligados a renunciar a los mismos, debido a que no tienen los recursos económicos para contratar a un profesional abogado que lleve su causa legal ante jurisdicción laboral.

Si bien la instancia conciliadora del Ministerio de Trabajo, es una gran ayuda para el trabajador, en caso de que el empleador rehúse a conciliar, no queda otra camino que la instancia jurisdiccional laboral, para lo cual el trabajador requerirá de los servicios de un profesional abogado, quienes solicitarán un monto de dinero para

desarrollar su trabajo, si el trabajador no tiene dinero, tendrá que verse obligado a renunciar a sus derechos laborales, lo cual se da con mucha frecuencia, como expresión de la desigualdad económica entre el trabajador y el empleador que detenta el poder económico.

El Estado, que por mandato constitucional protege el trabajo, no puede permitir esta desigualdad y abuso de poder, y que el dinero sea un obstáculo para concretizar las pretensiones legítimas de los trabajadores, que reciben una remuneración baja.

El Estado está obligado a crear mecanismos que viabilicen el acceso de los trabajadores, con bajos recursos económicos a la justicia, uno de estos mecanismos a mi criterio puede ser la incorporación de la Defensa Pública en materia laboral cuya finalidad sea garantizar la inviolabilidad de la defensa de los derechos de los trabajadores, proporcionando defensa técnica a los trabajadores carente de recursos económicos, que perciban como salario hasta el doble de del mínimo nacional.

**Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral “Ab. Julio Mayorga Rodríguez” TOMO**

**8**

## **DEFINICIÓN**

A nivel doctrinario son numerosas las definiciones que sobre el Derecho Laboral se han expuesto, destacándose las de los tratadistas Pérez Botija, Trueba Urbina y Rafael Caldera.

Para el Ilustre catedrático español Pérez Botija, el Derecho Laboral es:

“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.

Por su parte, el maestro mexicano Trueba Urbina define al Derecho Laboral como:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”

Y para el célebre maestro universitario doctor Rafael Caldera, el Derecho Laborales:

“El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.” Admitiendo el aporte científico que dichas definiciones representan, sin embargo, considero más útil para los fines que me propongo con este estudio, el análisis de la que implícitamente contiene el Art. 1 inciso 1º de nuestro Código del Trabajo, que dice:

“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleados y trabajadores y se aplican a las diferentes modalidades y condiciones de trabajo.”

De la definición anterior, podemos destacar lo siguiente:

- a) Que el Derecho Laboral está constituido por un conjunto de preceptos o normas jurídicas, es decir son disposiciones de Derecho positivo y por lo tanto de cumplimiento obligatorio;

- b) Que estos preceptos regulan las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, esto es el trabajo subordinado o realizado por cuenta ajena y bajo la dependencia del empleador:
  
- c) Que sus normas se aplican a las diferentes modalidades y condiciones de trabajo previstas en nuestra legislación Laboral.

Sin embargo es importante hacer notar que en la definición que nos trae el Código del Trabajo, no se hace alusión a las normas que regulan las relaciones de los artesanos y sus contratistas y de los artesanos con sus operarios y aprendices así como la de todos ellos con el Estado y sus organismos, éstos últimos establecidos precisamente para asegurar la ejecución de la Ley y la Efectividad de los derechos.

#### **2.3.4.- NATURALEZA JURÍDICA**

Algo parecido a su denominación se presenta al momento de precisar la naturaleza jurídica del Derecho Laboral, cuyas tendencias doctrinarias se dividen en tres direcciones: la una que sostiene que es una rama del Derecho Público; la otra, como parte del Derecho Privado; y, la tercera posición, sostiene que es un derecho de naturaleza público-privada, es decir, en el cual concurren principios e instituciones tanto de Derecho Público como de Derecho Privado.

Para los autores que lo ubican como rama del Derecho Público, sostienen que en la aplicación de sus normas, interviene imperativamente el Estado y que los derechos en él establecidos son irrenunciables.

Para quienes lo ubican dentro del Derecho Privado, se fundamentan en que las relaciones reguladas por el Derecho Laboral son de naturaleza privada, porque tienen lugar entre particulares.

Para la tercera corriente doctrinaria y a la que nos adherimos, el Derecho Laboral es de naturaleza mixta, esto es público-privada, ya que es una suma de principios e instituciones de Derecho Público y Derecho Privado, tomando en cuenta en inter-vencio-nismo Estatal que se presenta, los intereses tutelados y los sujetos que intervienen

## **CARACTERISTICAS**

A pesar de que no existe unidad de criterio respecto de las características del Derecho Laboral, analizaremos las que son más aceptadas dentro de la doctrina y que guardan relación con el espíritu y alcance de nuestra Legislación. Entre las principales características del Derecho Laboral, podemos señalar las siguientes:

## **DERECHO RELATIVAMENTE NUEVO.**

Si se compara al Derecho Laboral con otras disciplinas nacidas en tiempos recientes como el Derecho Informático, Derecho Ambiental, Derecho Ecológico, etc., hemos de convenir que nos encontramos frente a una rama relativamente nueva del Derecho Positivo.

En efecto, a nivel universal, las normas laborales adquirieron la categoría de garantías constitucionales, a principios del siglo XX, con la Constitución Alemana de 1919 y la Constitución Mexicana de 1917, que recogen los principios generales del Derecho Laboral, como la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, el derecho de asociación de la clase laboral, etc.,

garantías que gradualmente se han incorporado en las distintas Constituciones de los Estados.

En lo que respecta a nuestro país, el Derecho Laboral recién es admitido a principios del siglo XX, con la Constitución de 1929, en la que se establecen por primera vez los principios básicos del Derecho Laboral Ecuatoriano.

Años más tarde, esto es en 1938, se expide el Código de Trabajo, el cual a través de los años ha sido objeto de varias reformas y Codificaciones, siendo la última Codificación, la vigente del 2005, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 167 de 16 de Diciembre del 2005.

### **2.3.5 DERECHO DE PROTECCIÓN Y DE TUTELA.**

Es indiscutible que en las relaciones entre empleados y trabajadores no hay la necesaria igualdad de las partes, ya que mientras el empleador puede rechazar los servicios del trabajador que no acepta sus condiciones, el trabajador presionado por su necesidad económica tiene que aceptar las que le imponga el empleador.

De allí que el Estado, cuya finalidad primordial es la consecución del bien común de sus habitantes, deba preocuparse por brindar protección a la parte débil de la relación laboral, esto es a los trabajadores, lo cual obviamente responde a principios de justicia social y se materializa en el principio pro-operario, que inspira a la Legislación Laboral.

El Estado a través de la aplicación de las normas laborales, limita el libre acuerdo entre empleador y trabajador sobre las condiciones de trabajo, con la finalidad de compensar la situación de inferioridad de los trabajadores y de asegurar un mínimo de derechos para la

prestación del trabajo, derechos que tienen el carácter de irrenunciables.

Igualmente, el Estado se preocupa de proteger la salud de los trabajadores, mediante la regulación de la jornada de trabajo, el funcionamiento de los servicios médicos en las empresas, las medicinas de seguridad en el trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales.

Por último, el Estado protege a los menores de edad, a las mujeres y a los discapacitados, con la prohibición del trabajo infantil y la regulación de la mujer embarazada y de las personas con discapacidad.

## **DERECHO AUTÓNOMO.**

El Derecho Laboral es una rama jurídica autónoma, no solo porque regula relaciones jurídicas distintas de las que se ocupan las otras disciplinas del Derecho sino porque lo hacen con principios, instituciones y normas diferentes de las que forman parte de esas otras ramas del Derecho.

La autonomía del Derecho Laboral se presenta en los campos científico, legislativo y didáctico.

En el campo científico, la autonomía se expresa en ese conjunto de doctrinas que informan al derecho laboral y que ha permitido una producción abundante de tratados, obras, estudios, tesis, bibliografía en general.

En el campo Legislativo, la autonomía se manifiesta en ese vasto grupo de normas laborales que en la mayoría de países entre los que incluye el nuestro, constan dentro de sus respectivos Códigos, Codificaciones, Reglamentos, etc.

Y, la autonomía didáctica, es consecuencia de la autonomía científica, porque al existir una ciencia jurídica existe una cátedra dedicada al estudio de esa ciencia, y precisamente esto ha ocurrido con el Derecho Laboral, cuyo estudio es obligado en el pensum académico de las Facultades de Jurisprudencia y de otras Facultades como las Ciencias Empresariales, de nuestras Universidades.

#### **2.3.6.-ESTABILIDAD: DESAHUCIO, DESPIDO INTEMPESTIVO.**

La estabilidad es una de las principales garantías que necesita una persona para poder trabajar con tranquilidad y eficiencia. Caso contrario el trabajador estaría con la perenne inseguridad de su continuidad de su trabajo.

Se ha establecido en un año el tiempo mínimo de duración de todo contrato de trabajo, por el tiempo fijo o por tiempo indefinido, cuando la actividad o labor de la empresa sea de naturaleza estable, sin que por ello los contratos a tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo.

Las excepciones están consignadas en el mismo Código: los contratos por obra cierta que no sean habituales en la actividad de la empresa; los contratos ocasionales, temporales o de naturaleza precaria y extraordinaria; los de servicio doméstico; los de los aprendices, los de los artesanos y carpinteros; y, los contratos de prueba.

Para dar por terminado el contrato de trabajo tiene que darse un aviso por una de las partes contractuales a la obra, que es su voluntad dar por terminado el contrato y, este aviso se llama desahucio.

Cuando no se ha fijado plazo para la duración del contrato, ninguna de las partes puede hacerlo cesar, sino en virtud del desahucio, con anticipación de un mes, por lo menos, por parte del patrono y de quince días por falta del trabajador.

En los contratos con plazo mayor a seis meses, antes de la finalización de éste, cada parte estará obligada a notificar a la otra, con treinta días de anticipación, su voluntad de que termine el contrato, esto es de desahuciarla y, si esto no sucede se considerará renovado al contrato en los mismos términos.

En el contrato a plazo indefinido, cuando no se ha dado el desahucio al trabajador y se lo despide, este despido se considerará "intempestivo" y da lugar a la indemnización de una suma igual a dos meses de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de que se le pague las bonificaciones a que tiene derecho, en caso de desahucio. En el contrato a plazo el patrono pagará al trabajador el cincuenta por

ciento de la remuneración total por todo el tiempo que le falte para la terminación del plazo planteado.

Cuando el trabajador padeciere de enfermedad no profesional, que lo inhabilite para el trabajo, mientras no exceda de un año, el patrono no podrá desahuciarlo ni despedirlo intempestivamente. Además, si el patrono se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, está obligado a pagar la indemnización de seis meses de remuneración aparte de los demás derechos que le corresponden. Sería además de cargo del patrono el pago de las costas judiciales.

Si se cambia al trabajador de la ocupación actual, sin su consentimiento, se tendrá la orden de despido intempestivo, aún cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, si así lo reclama el trabajador dentro del lapso de sesenta días.

El patrono no puede ni despedir, ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores. Si así lo hiciere, está obligado a indemnizarlo con la cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo para el que fue elegido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo que el trabajador ejerza sus funciones y un año más y protegerá por igual a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de diferentes empresas.

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

Según jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema de Justicia, constituye despido intempestivo para el efecto de las indemnizaciones a que da derecho, la separación que sufre el trabajador de una institución suprimida en virtud de un derecho supremo, por hallarse fuera de los casos que exime al empleador de responsabilidad laboral.

La estabilidad de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, está pues debidamente garantizada, a través de los preceptos contenidos en las disposiciones legales que hemos resumido, con lo que han alcanzado una conquista, dentro del derecho social, muy envidiable y justa, por lo que no hace falta ningún comentario.

### **2.3.7.- BONIFICACIONES.**

En una reforma realizada al Código del Trabajo se dispuso que el patrono bonifique al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o patrono, salvo que el contrato fuere a plazo fijo y por una sola vez.

Mientras decurre el plazo de treinta días, en el curso del desahucio pedido por el patrono, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representa las bonificaciones y el desahucio no surtirá efecto si el término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que le corresponden al trabajador.

Esta garantía se la determinó por la antigüedad de los trabajadores que sirven a un patrono determinado, con el fin de garantizar más aún su estabilidad; ya que en caso contrario se obliga al patrono a pagarle una indemnización equivalente al veinticinco por ciento, por cada uno de los años de servicio prestados, posteriores al primero y, un trabajador antiguo, con muchos años de servicio, al término de las relaciones laborales tendrá indemnizaciones a que en cada caso particular tenga derecho, indemnizaciones que deberán ser abonadas según la liquidación que debe efectuarla el Inspector del Trabajo, mientras decurra el plazo de treinta días en caso de desahucio pedido por el trabajador.

Para finalizar aclararemos que en todo caso y normalmente al término de las relaciones laborales por desahucio el patrono está obligado al pago de las bonificaciones establecidas en el porcentaje señalado.

### **LA INTANGIBILIDAD DE DERECHOS.**

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, lo intangible es algo que no puede tocarse físicamente, por lo que aplicado al campo laboral, podríamos definir a la intangibilidad de derechos,

como “La imposibilidad de tocar los derechos, garantías y beneficios reconocidos a los trabajadores”.

Debemos señalar que nuestra Constitución Política. Obliga al Estado a garantizar a la intangibilidad de derechos reconocidos a los trabajadores, con el fin de que dichos derechos no sean menoscabados, desconocidos o disminuidos.

Así mismo, la disposición constitucional obliga al Estado, a adoptar las medidas adecuadas, para ampliar y mejorar los derechos de los trabajadores.

Por último, en el Art. 173, numerales 2 y 3 del Código del Trabajo, se aplica la intangibilidad de derechos, al establecerse como causas de terminación del contrato de trabajo, tanto la disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada como el cambio de ocupación.

### **LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.**

En doctrina se define a la renuncia de derechos como “el acto jurídico en virtud del cual al titular se despoja de algunos derechos que le corresponden en favor de otra persona”.

En el derecho Privado, la renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando tiene que ver con derechos que corresponden exclusivamente al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el renunciante y no se perjudique, con ella, a terceros.

Pero, debemos tener presente que en las relaciones laborales, están comprometidos no sólo los intereses individuales del trabajador sino

además los de su familia, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

Por tanto, mientras en el Derecho Privado la regla general es la de que puedan renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia, en cambio, en el Derecho Laboral, la regla general es la contraria, conforme lo establecen la Constitución y el Código del Trabajo, al consagrar de la “irrenunciabilidad de los derechos del trabajador”.

Así por ejemplo son irrenunciables los derechos: a vacaciones, al fondo de reserva, a las indemnizaciones por riesgos del trabajo, a la duración de la jornada de trabajo, etc.

### **LA TRANSACCIÓN LABORAL.**

Entendemos por transacción laboral “la posibilidad de que empleadores y trabajadores en el desarrollo de un juicio o fuera de él, lleguen a un acuerdo a base de mutuas concesiones”.

En materia laboral, la doctrina que prevalece es la de la que la Transacción es improcedente si es que por ella el trabajador se compromete a no ejercer derechos objetivos, como los de huelga, sindicalización, afiliación al seguro social; pero si recae sobre obligaciones litigiosas o dudosas, cuyos derechos no están definidos de manera categórica, la transacción es procedente y válida, porque en este último caso no hay propiamente renuncia de derechos sino compensación de pretensiones.

La transacción en materia laboral se encuentra prevista en nuestra Constitución Política, pero el Código del Trabajo no se refiere de manera expresa a ella, sin embargo creemos que la doctrina antes expuesta es la que implícitamente adopta nuestro Derecho Laboral, ya que tratándose de los conflictos individuales de trabajo, el Código prescribe el procedimiento oral y dentro del mismo se encuentra la **audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.**

En dicha audiencia preliminar, de acuerdo con el Art. 576 inciso 1º de la actual Codificación del Código del Trabajo, es obligación del Juez “procurar un acuerdo entre las partes”, y es indiscutible que no podría darse tal acuerdo si es que una de las partes no pudiera transigir.

Sin embargo, debemos aclarar que, si la transacción por la que se pone fin al conflicto, implica renuncia de derechos por parte del trabajador, dicha transacción no tiene la calidad de cosa juzgada, pues es nula, al tenor del Art. 4 del Código del Trabajo.

La preferencia de nuestro Código por la doctrina que he expuesto sobre transacción en materia laboral, también se observa tratándose de los conflictos colectivos de trabajo, pues los Arts. 475 y 477 del código del Trabajo, prescriben la obligación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje por procurar un acuerdo entre las partes y de proponer las bases de la conciliación entre dichas partes.

## **EL PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO.**

En líneas anteriores he sostenido que el Derecho Laboral por naturaleza es eminentemente protector del trabajador, por lo que, en los casos en que no se pueda fijar con certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en el sentido que favorezca al trabajador.

El principio Indubio pro-operario se encuentra establecido tanto en la Constitución Política como en el Código del Trabajo y su aplicación, conforme lo sostiene la doctrina, la Ley y la Jurisprudencia, es de carácter imperativo.

La aplicación de este principio, podemos analizarla de estas dos circunstancias:

En primer lugar, cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo mismo, hay duda acerca de la interpretación más acertadas de esa norma, se aplicará el principio “Indubio pro-operario”, al tenor de lo dispuesto en el Art. 7 del Código del Trabajo.

En segundo lugar, cuando se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma sino entre varias normas distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos que no admitan división.

Si los preceptos no admiten división y por lo tanto tampoco acumulación, se aplicará el precepto más favorable al trabajador.

Este segundo alcance del principio “Indubio pro-operario”, se encuentra aceptado por nuestro Derecho Laboral en los Arts. 244 y 257 del Código del Trabajo, que establecen que en caso de oposición entre el Código del Trabajo, el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo, se estará a la norma más favorable al trabajador.

### **LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**

Por jurisprudencia entendemos “un conjunto de pronunciamientos de carácter jurisdiccional”, pronunciamientos dentro de los cuales se encuentran las relaciones y sentencias de la Corte Suprema de Justicia, que es a los que nos vamos a referir.

En cuanto a las resoluciones, debemos indicar que, por mandato constitucional y de la Ley Orgánica de la Función Judicial, corresponde a la Corte Suprema de Justicia en pleno, expedir la norma dirimente con Carácter obligatorio, en caso de fallos contradictorios sobre un mismo punto de derecho, dictados por las Salas de Casación, los Tribunales o las Cortes Superiores.

Pero también constituyen jurisprudencia las sentencias uniformes dictadas por los Tribunales y jueces en general, cuyo valor por supuesto depende de la jerarquía del Tribunal del que provienen, siendo, por tanto, de mayor valor las de la Corte Suprema de Justicia.

Las sentencias no obligan sino a las partes del caso concreto se ha resuelto por esa sentencia, pero las sentencias uniformes sobre un

mismo punto de derechos provenientes de la Corte Suprema, tienen autoridad y fuerza especialísima entre los jueces y profesionales del derecho, y por lo tanto nos guían en la aplicación concreta de derecho positivo.

Por otra parte tomando en cuenta los principios específicos que informan al Derecho Laboral y las particularidades de la jurisprudencia laboral, doctrinariamente se propugna el establecimiento de jueces y tribunales para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

En lo que se refiere a nuestro país, para la primera instancia de los conflictos individuales de trabajo, contamos con jueces especiales como son los jueces del Trabajo; para la segunda Instancia, con Salas especializadas en materia laboral, en las Cortes Superiores; y para la resolución de los recursos de casación, con Salas de Casación especializadas en asuntos laborales, en la Corte Suprema de Justicia.

En cambio, para los conflictos colectivos de trabajo, el Código del Trabajo, ha previsto la conformación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tanto para la primera como para la segunda instancia.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, para la primera instancia, se integran con dos representantes de los empleadores y dos de los trabajadores y están presididos por el Inspector del Trabajo; mientras que los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, para la segunda instancia, así mismo están integrados por dos representantes de los empleadores y de los trabajadores pero están presididos por el Director Regional del Trabajo.

Finalmente, las sentencias dictadas por estos Tribunales, constituyen también fuente del Derecho Laboral Ecuatoriano, en tanto y cuanto contienen nuevas y mejores condiciones de trabajo que las fijadas en la Ley.

### **2.3.8.- IMPACTO PSICOLÓGICO DEL DESEMPLEO**

#### **El problema del desempleo**

A partir de la década de 1980 y, sobre todo la de 1990, debido a la presión de la mano de obra barata en los países del Tercer Mundo y como efecto de las deslocalizaciones de las empresas multinacionales, los países desarrollados empezaron a sacrificar la seguridad en el empleo en favor de una mayor flexibilidad en el mercado laboral.

De esta manera, empezaron a suprimirse los contratos indefinidos por contratos temporales o hasta fin de obra, aumentaron las jornadas a tiempo partido y las horas extraordinarias de los trabajadores, y se incrementó el autoempleo, el trabajo temporal, el subempleo y todas las formas de empleo precario.

El desempleo es un fenómeno relativamente moderno en la sociedad actual, aunque en España, desde la época del baby boom (finales de la década de 1960).

El trabajo es uno de los máximos valores del sistema, pero no se ha resuelto el problema de qué hacer con los individuos que no tienen acceso a un puesto en el mercado laboral. Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y reforzada en la escuela y la familia. Cuando el individuo accede al mundo laboral adquiere una posición y una identidad social y personal que le identifica. El desempleo interrumpe este proceso y genera una experiencia de fracaso. Jahoda (1982)

El malestar psicológico de los desempleados no se debe únicamente a la falta de recursos económicos, sino sobre todo a la «ruptura» que supone esta situación y que puede propiciar trastornos afectivos o psicofisiológicos.

## IMPACTO PSICOLÓGICO DEL DESEMPLEO

Abundantes estudios se han ocupado de las repercusiones psicológicas del desempleo: pérdida de autoestima, sentimientos de inseguridad y de fracaso, experiencia de degradación social, vergüenza o sentimiento de culpa, aspectos todos ellos que revelan un cambio importante en el concepto que tiene el individuo de sí mismo.

También muchas investigaciones han estudiado el efecto debilitador que tiene el desempleo como factor de estrés, propiciando una mayor incidencia de trastornos psicológicos, como depresión, ansiedad, etc. (Maastekasa, 1996).

De todas las variables implicadas en los efectos del estrés por desempleo, la que más apoyo empírico ha recibido es la del apoyo social. Hinkle (1999)

Una adecuada red de relaciones sociales modifica la gravedad de las respuestas psicológicas y de salud de los desempleados. Se define como el sentimiento subjetivo de pertenencia a un grupo, de sentirse aceptado por él, y está demostrado que, más que el apoyo real, lo que importa es el apoyo percibido por el sujeto.

Si se tiene en cuenta que el apoyo social constituye uno de los más importantes mediadores en la amortiguación de los efectos negativos del estrés sobre la salud y que el desempleo socava este apoyo proveniente de las relaciones de pareja, familia y compañeros, se puede afirmar que el desempleado es doblemente vulnerable a la enfermedad física y psíquica.

La mera noticia del despido provoca importantes cambios psicológicos, motivados por la valoración cognitiva negativa del evento. Al hacerse crónica, la situación de desempleo suele ir acompañada de un mayor número de situaciones de estrés diario (problemas económicos, maritales, familiares, etc.). Estudios longitudinales informan de un número mayor de cambios vitales y mayor frecuencia de quejas somáticas en los desempleados en comparación con los empleados, evidenciando que el estrés asociado al desempleo puede provocar un aumento de la presión arterial.

Es necesario conocer los procesos psicológicos por los que atraviesan las personas sin empleo para determinar las medidas de carácter preventivo que demanda esta población, entre las que hay que incluir también la intervención psicológica como un servicio más del concepto integral de la salud.

### **2.3.9.- AFRONTAMIENTO DEL DESEMPLEO**

Los resultados de las investigaciones sobre los efectos psicológicos del desempleo apuntan a serios y permanentes riesgos para la salud psicológica de los afectados, especialmente respecto a la depresión (Goldney, 1996).

Algunas formas de afrontamiento que se han relacionado positivamente con la salud son las siguientes: el grado de control que cree tener el sujeto sobre la situación, que en otros estudios se mostró relacionado con el nivel de depresión de los desempleados (Jackson, 1999), la reestructuración cognitiva y la basada en la búsqueda de apoyo social y profesional; otras respuestas, como la evitación y la autofocalización negativa mostraron relaciones positivas con varios síntomas somáticos.

La situación de desempleo, igual que cualquier otro suceso estresante, es vivida e interpretada de manera diferente por cada persona, de acuerdo con una serie de circunstancias individuales: tipo de recursos psicológicos de que dispone y evaluación individual de los propios recursos de cada persona para enfrentarse al problema (Goldney, 1996).

### **2.3.10.- RELACIÓN CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO.**

Son notables las relaciones del Derecho Laboral con las otras ramas del Derecho Público y Privado. En el Derecho Público, se encuentran el Derecho Constitucional, Derecho Internacional,

Derecho Administrativo, Derecho Penal y Derecho Procesal; y, en el Derecho Privado, están el Derecho Civil y el Derecho Mercantil.

Desde luego, esto no quiere decir que no tenga relación con otras disciplinas jurídicas, sociales y económicas, como la Filosofía del Derecho, la Sociología, la Economía Política, la Criminología, etc., las cuales no serán objeto de análisis.

### **Con el Derecho Constitucional.-**

A partir de la Primera Guerra Mundial se inicia el desarrollo del llamado “Constitucionalismo Social”, que no solo implica la incorporación de nuestros derechos sociales y económicos en los textos constitucionales sino además una reorientación profunda sobre los fines que persigue el Estado.

Esos Estado liberal, proteccionista de los derechos individuales y abstencionistas en las relaciones privadas, es reemplazado por un Estado Social e Intervencionista, que brinda protección a la persona del Trabajador, su familia y la sociedad y que se preocupa porque se observe un tratamiento justo en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

La Constitucionalización del Derecho del Trabajador se inicia en el mundo, con la Constitución Alemana de 1919, y en América, con la Constitución Mexicana de 1917, las mismas que dan nacimiento a lo que se ha llamado el “El Nuevo Derecho Social del Trabajo”, que recoge los principios generales del Derecho Laboral, enmarcados en un contexto de justicia social y bien común.

En nuestro País, desde la Constitución de 1929, se constitucionaliza expresa y categóricamente el Derecho Laboral Ecuatoriano, estableciéndose por primera vez las bases del Ordenamiento Jurídico en materia del Trabajo.

Posteriormente, se consolida el proceso de Constitucionalización en las sucesivas Cartas Políticas que hemos tenido, como la de 1945, 1978 y 1998.

Finalmente, dos son los motivos por los que consideramos que el Derecho Laboral mantiene estrechas relaciones con el Derecho Constitucional. El primero es que dentro del marco Constitucional deben expedirse, interpretarse y reformarse las Leyes del País, entre las cuales están las laborales, leyes que deben guardar conformidad y sujeción con los derechos y garantías establecidos por la Constitución Política, so pena de ser declaradas leyes inconstitucionales.

En segundo lugar, porque cualquier reforma constitucional, producto de los nuevos problemas que se suscitan y de la evolución del Derecho, deberá tener en cuenta los avances y progresos alcanzados por el Derecho Laboral.

### **Con el Derecho Internacional.**

Dos acontecimientos contribuyen a fortalecer las relaciones del Derecho Laboral con el Derecho Internacional, tanto público como privado.

El primer acontecimiento es la firma del Tratado de Versalles, que puso jurídicamente fin a la Primera Guerra Mundial, en el año de 1919, y en el que se reconoció que existían condiciones de trabajo que representaban tal grado de injusticia que el descontento causado por ellas constituía una amenaza para la paz mundial.

El segundo, es la constitución de Organización Internacional del Trabajo, que no sólo tenía por misión asegurar mejores condiciones de vida y de trabajo a los trabajadores, compatibles con la dignidad humana, sino además la de contribuir a la internacionalización del Derecho Laboral.

Así tenemos que son numerosos los convenios y recomendaciones de la Organización del Trabajo, los cuales indudablemente establecen las condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores de cualquier país, sin perjuicio de las modificaciones internas que cada país adopte de acuerdo con sus peculiares realidades.

Al respecto el Art. 1, inciso segundo de nuestro Código del Trabajo, prescribe que “las normas relativas al Trabajador contenidas en Leyes espaciales o en convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren“.

De manera, que sería incompleto un estudio del Derecho laboral que prescindiera de los convenios y recomendaciones internacionales vigentes en los respectivos países y con relación a las diferentes instituciones laborales.

### **CON EL DERECHO ADMINISTRATIVO.**

Habíamos indicado que el Estado es su constante preocupación de cuidar porque se observe la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dispone de organismos especiales de la administración pública, cuya función es la de prevenir la violación

de la ley laboral así como la de controlar el incumplimiento de las obligaciones de empleadores y trabajadores y, por último, al de resolver varios de los conflictos laborales.

De manera, que estamos presentes frente a un Derecho Laboral que se caracteriza por el intervencionismo administrativo. Así, el título VI del Código del Trabajo, regula todo lo relacionado con la organización, competencia y procedimiento administrativo y judicial, con miras a la efectiva aplicación de las normas laborales.

Igualmente, el Art. 5 del Código del Trabajo, impone a los funcionarios judiciales y administrativos la obligación de prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

## **2.4.- MARCO LEGAL.-**

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

El Art. 5 del Código de Trabajador, expresa claramente que: “Los funcionarios judiciales y Administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”. Consecuentemente, el trabajador que habiendo agotado sus petitorias, reclamaciones o denuncias por la Vía administrativa, puede ampliar este derecho, presentando sus

planteamientos ante un Juez del Trabajo de la respectiva jurisdicción.

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

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

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

-La fracción de un año se considerará como año completo.

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

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

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

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

El Art. 181 dispone: Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido. Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido. Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado. Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

El Art. 189 C.T.: Indemnización por despido en contrato a plazo fijo. En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el Art. 181 de este Código.

**ART.575. sustanciación de la controversia.-** Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

**Procedimiento.-** Conforme lo prevé el Art. 568 y siguientes del Código del Trabajo, serán los jueces del Trabajo que ejercen jurisdicción provincial, y tienen competencia privativa los que conozcan y resuelvan los conflictos individuales provenientes de las relaciones de Trabajo. Conforme lo determina el Art. 55 del Código de Trabajo vigente, las controversias de trabajo se sustanciarán mediante **PROCEDIMIENTO ORAL**, es decir que todo conflicto de naturaleza laboral, deberá evacuarse de la siguiente forma:

a.- Una demanda podrá presentarse en forma verbal o escrita. De ser verbal, la misma se reducirá a escrito siendo el Juez el que al calificar la demanda ordenará se cite al demandado. Cumplida esta diligencia convocará las partes a la **AUDIENCIA PRELIMINAR**, donde el demandado dará contestación a la demanda, acto seguido las partes formularán las pruebas y pedidos que en Derecho seas procedentes.

En esta audiencia preliminar el Juez antes y en cada momento de la misma procurará alcanzar acuerdo entre las partes que ponga fin al litigio, y de conseguirse este acuerdo se aprobará mediante sentencia misma que causará ejecutoria. La contestación que realizará el demandado a más de hacerse su exposición oral, la misma al igual que sus pedidos de prueba deberán ser presentados por escrito.

b.- La no comparecencia del demandado será causa de rebeldía y su inasistencia como una negativa expresa a los fundamentos de la demanda. El desconocimiento del domicilio del demandado dará lugar para que su citación se cumpla mediante publicación realizada a través de la prensa, y el tiempo para la convocatoria a la audiencia preliminar deberá contarse desde la última publicación.

c.- Si las partes en conflicto no alcanzaren acuerdo alguno en la audiencia preliminar, el Sr. Juez convocará a una audiencia definitiva dentro de un término improrrogable de 20 días, diligencia en la que se presentarán las pruebas de carácter testimonial, se admitirá prueba documental y concluida que sea la misma, el Sr. Juez dictará sentencia en un término no mayor de 10 días.

**La casación en materia laboral (Luis Cueva Carrión)**

## **EL DESPIDO INTEMPESTIVO.**

Cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir si el desahucio, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno.

Por su parte, el trabajador puede abandonar intempestivamente el trabajo, sin causa justificada o cuando existiendo causa justa se separa sin antes haber obtenido el visto bueno, excepto en los casos en que no hace falta obtener dicho visto bueno y que son los previstos en los Arts. **163,164 ,192 ,310 ,329 y 412inciso 5º** del Código del Trabajo.

Ahora bien, la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo sin justa causa, ni desahucio, es sancionada por nuestro Código del Trabajo con el pago de indemnizaciones que tienden en algo a reparar el daño al trabajador despedido.

Asimismo, la resolución del trabajador de dar por terminado intempestivamente el contrato de trabajo, es sancionado por la Ley con el pago al empleador de indemnizaciones por abandono intempestivo.

## **INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO.**

En lo que se refiere a la cuantía de las indemnizaciones por despido intempestivo, uno es para el contrato de tiempo indefinido y otra para el contrato a tiempo fijo.

### **En Contratos por tiempo Indefinido.**

Tanto el empleador como el trabajador que súbita o intempestivamente pusieren fin a un contrato de trabajo por tiempo indefinido, debe a la otra parte, las siguientes indemnizaciones:

- Indemnizaciones que debe el empleador.

De acuerdo con el **Art. 188** del Código del Trabajo, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicios y según la siguiente escala:

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

Si analizamos la disposición legal anterior, podemos afirmar en primer lugar, que las indemnizaciones previstas se consideran una sanción de tipo económico que impone la Ley al empleador que ha infringido las normas de la estabilidad laboral, con la terminación súbita o intempestiva de la relación laboral.

El cálculo y pago de estas indemnizaciones está en función al tiempo de servicios, por lo que, a mayor tiempo, mayor será la indemnización que reciba el trabajador.

Es necesario señalar que para el cálculo de la Indemnización se toma como base el sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento del despido intempestivo, y, al efecto, se tendrá como sueldo o salario, según el Art. 95 del Código del Trabajo, todo lo que el trabajador reciba por trabajos ordinarios, extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o negocio.

En cuanto a las reglas generales de cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo, vamos a explicarlas a continuación, con tres casos que se pueden presentar.

En el primer caso, si un trabajador es despedido después de superar el periodo de prueba de tres meses y también el primer año de servicios pero sin pasarse de los tres años, recibirá tres remuneraciones. Así por ejemplo el trabajador es despedido al

cumplir los dos años de servicios, cobrará una indemnización equivalente a tres meses de remuneración.

En el segundo caso, el trabajador es despedido después de superar el periodo de prueba pero dentro del primer año de servicios, recibirá tres remuneraciones más el cincuenta por ciento de lo que resta para completar el año de estabilidad mínima. Así por ejemplo el trabajador ha laborado cinco meses y le falta siete meses para cumplir el año, por tanto, recibirá una indemnización equivalente a tres meses de remuneración más el 50% de lo que resta para el año.

En el tercer caso, el trabajador es despedido después de superar el tercer año de servicios, recibirá una remuneración por cada año laborado más una remuneración por la fracción de año posterior al año completo, es decir por días o meses posteriores al año completo. Así por ejemplo el trabajador que ha laborado cuatro años dos meses, cobrará una indemnización equivalente a cinco meses de remuneración.

También es importante indicar que, de acuerdo con la disposición legal que estamos analizando, la indemnización por despido intempestivo por expresa disposición de la Ley, no podrá exceder de veinte y cinco meses de remuneración. De manera que, los trabajadores que laboren más de veinte y cinco años, no tendrán opción para reclamar un valor mayor a este límite.

“No es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido,

en el caso comprendido en el artículo 192, inciso primero del Código del Trabajo” (RsCSJ: 19-JUL-1989. RO 245: 2-ago-1989)

**PROCEDIMIENTO.-** Cuando el trabajador haya sido despedido intempestivamente, es aconsejable, que inmediatamente acuda a un profesional del derecho expedito en materia laboral, para que le aconseje jurídicamente sobre lo que tiene que hacer para obtener su indemnización por el despido intempestivo de trabajo producido en su contra. En todo caso, aplicando lo dispuesto en el Art. 71, del Código de Procedimiento Civil a continuación se detalla lo que se debe hacer:

**Destinatario.-** Dirigir la demanda de indemnización por el despido intempestivo al Juez Provincial del Trabajo.

**Compareciente.-** Se pondrá los nombres y apellidos completos, sus generales de ley y su domicilio.

**De la parte Demandada.-** Se indicará los nombres completos de la persona a quien va dirigida la demanda, si se trata de persona jurídica, además del nombre de ésta, se indicará los nombres y apellidos completos de la persona natural que la representa y si a ésta se la demanda también personalmente por su responsabilidad solidaria, establecida en el Art. 41 del Código del Trabajo.

**Fundamentos de Hecho.-** De conformidad con el Art. 71 del Código de Procedimiento Civil, se indicará claramente los antecedentes de la relación laboral, es decir, si hubo o no contrato de trabajo y en caso de haberlo, que tipo de contrato, fecha de entrada al trabajo, a órdenes de quien estuvo laborando, que actividad desempeñaba en la Empresa o lugar de trabajo, cuál fue su horario de trabajo, la remuneración quincenal o mensual que percibía, otros beneficios

contractuales, la fecha y hora aproximada en la que fue despedido y bajo qué argumentos; el relato se lo hará con claridad y precisión.

**Fundamentación legal.-** Indicación detallada de los rubros que se demandan, con su fundamento legal, que entre otros pueden ser los siguientes artículos del Código del Trabajo: 184, 185, 188, 614, entre otros. Además, se pedirá que se dé aviso al Inspector del Trabajo, según lo indica el Art. 589, del Código del Trabajo.

**Cuantía.-** Es la cantidad aproximada que se reclama al demandado. No obstante que se mencione la Cuantía, se expresará que se reclaman (en el caso del trabajador) los intereses y recargos previstos en la Ley.

**Trámite.-** En este caso el Trámite es el de Procedimiento Oral Laboral previsto en el Art. 575; además, Arts. 4, 5, 6, 7, 42, 55, 69, 71, 94, 95, 111, 113, 185, 188, 611, y otros del mismo cuerpo legal; y también el Art. 35, numeral tercero de la Constitución Política vigente.

**Citaciones.-** Se indicará claramente el domicilio o lugar de trabajo, en el cual se ha de citar con la demanda y providencia recaída en ella a la parte demandada. Si manifiesta desconocer el domicilio del demandado se expresará que el actor está dispuesto a prestar el juramento que la Ley exige para estos casos.

**Domicilio.-** Se indicará el domicilio en el que el actor recibirá sus notificaciones que le correspondan, que en este caso debe ser el número del casillero judicial, perteneciente a su Abogado patrocinador, a quien, se le autorizará para que con su sola firma presente cuanto escrito sea necesario en defensa de sus intereses.

**Firmas.-** Finalmente, la demanda será firmada por el actor y su Abogado defensor. En el evento de que el actor no sepa firmar, éste, imprimirá la huella digital de su dedo pulgar derecho

### **Bonificación Adicional al Despido Intempestivo.**

Adicionalmente a la indemnización por despido intempestivo, el mismo Art. 188 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores despedidos intempestivamente, tengan derecho también a cobrar la bonificación establecida para el caso del desahucio en el Art. 185, es decir, el veinte y cinco por ciento de la última remuneración mensual, multiplicado por el número de años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

#### ➤ **Indemnizaciones que debe el trabajador.**

Según el Art. 190 del Código del Trabajo, cuando el trabajador, sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptando por el empleador, abandona intempestivamente su trabajo, es decir sin previo aviso o desahucio, debe pagar al empleador una indemnización equivalente al sueldo o salario de quince días.

Para el cálculo de esta indemnización, se tendrá como remuneración el valor en efectivo que haya percibido el trabajador por su trabajo ordinario, sin incluir los valores que por otros conceptos se le haya pagado, ya que el Art. 95 del Código del Trabajo, es aplicable únicamente para el pago de las indemnizaciones a que tuviere derecho el trabajador”.

## **2.5.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS: GENERAL Y ESPECÍFICA.**

### **2.5.1.- HIPÓTESIS GENERAL.-**

El despido intempestivo atenta contra la estabilidad laboral, económica, psicológica y moral del trabajador, el que ha sido objeto de esta figura jurídica así como a su familia.

### **2.5.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICA.-**

- El código de trabajo establece que la indemnización se la realizará de la siguiente manera : **Indemnización por despido intempestivo.-** El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al

momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

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

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

- El código de trabajo defiende o regula los derechos económicos del trabajador, pero no contempla las necesidades que atraviesa el trabajador y su familia durante el tiempo que dura el litigio.
  
- El fortalecimiento del acceso a la justicia y ampliación de los juzgados de lo laboral en la ciudad de Babahoyo y el cambio de la figura de juicio logrará una ampliación en cuanto a la protección de los derechos que tienen los trabajadores.



**DEPENDIENTE:** La Inestabilidad del Trabajador por el Despido.

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
El derecho del Trabajador se irrenunciable, se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.	Despido Injustificado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desocupación .</li> <li>➤ Baja liquidación.</li> <li>➤ Dilatación del proceso.</li> <li>➤ Violación de derechos laborales.</li> </ul>	¿Cree usted que el despido Intempestivo deba ser considerado como una forma de terminar la relación laboral?	ENCUESTA  CUESTIONARIO  Dirigido a: Usuarios o demandantes  Funcionarios Administrativos y Judiciales
	Violencia Psicológica Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cambio repentino de labores.</li> <li>➤ Agresiones verbales.</li> <li>➤ Traumas emocionales.</li> </ul>	¿Se cumplen las Sanciones por ser Declarado en Rebeldía el demandado ante la Inspectoría del Trabajo?	
	Incremento de Desempleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ocupación del tiempo en cosas ilícitas.</li> <li>➤ Robos famélicos.</li> <li>➤ Necesidad económica.</li> </ul>	¿El no existir más Juzgados de lo Laboral en Babahoyo hace que exista acumulación de procesos?	
Miembros de la Familia afectados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Stress en el hogar.</li> <li>➤ Desorden emocional</li> <li>➤ Abandono de los estudios.</li> <li>➤ Desunión familiar.</li> <li>➤ Migración.</li> </ul>	¿Se llevan los procesos con la celeridad necesaria sin que existan dilaciones?		

## 2.7.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS.

**Estado.**– Situación en la que se refiere algo, referido a ese algo a la estructura social alude al Estado de la sociedad y a la estructura de poder en los aspectos jurídicos y políticos de un modo general, a la organización política. Alcides Alvarado.

**Justicia.**– Supremo Ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo.

**Abogado Defensor.**– Abogado es aquella persona que después de haber obtenido su título universitario y haber cumplido con los demás requisitos exigidos por la Ley para ejercer la profesión (juramento Colegiación, etc.), se encarga de defender antes los tribunales el honor, la vida, la libertad y la fortuna de los ciudadanos. Su misión consiste en patrocinar a los litigantes en el juicio o aconsejarlos sobre los puntos de derecho que le sometan. Es decir, el abogado cumple distintas funciones: desde evacuar consultas extrajudiciales sobre temas jurídicos, conciliar a futuros contrincantes, hasta ejercer el iuspostulandi ante la jurisdicción y el patrocinio.

**Relación Jurídica.**– Se trata de derechos y obligaciones entre actor y demandado en un complejo recíproco. Kohleer citador por Aldo Bacre.

**Trabajador.-** Todo persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

**Empleado.-** El que trabaja por cuenta ajena. Presta servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual.

**Obrero.-** El que trabaja por cuenta ajena. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes. Ley General del Trabajo.

**Patrono.-** Es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa.

**Salario.-** Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. Ley General del Trabajo.

**Derecho.**— Potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalidez o nulidad, etc.

Conjunto de normas vigentes en un tiempo y un lugar determinado.

**Parcela:** porción pequeña de terreno, nombre de cada una de las porciones de tierra de distinto amo que componen un pago o término.

**Feudalismo:** época de la historia Europea, equiparada por algunos a toda la edad media, las características del Feudalismo son: el ejercicio de la soberanía, atomizada la autoridad del Estado o del Príncipe, por los señores feudales; y al factor económico, consistente en el cultivo del suelo por los vasallos o feudatarios, sucesores de los esclavos, pero adscritos a la tierra como siervos de la gleba.

**Capitalismo:** Nombre con que se designan, en economía política, las propiedades y efectos del capital.

**Erario:** Fisco o tesoro nacional, lugar donde se guarda el tesoro público.

**Mengua:** Menoscabo, disminución, pobreza.

**Corolario:** Proporción que se deduce de lo demostrado anteriormente.

**Laudo:** En acepciones antiguas, convenio o pacto; y también juicio y sentencia. En la técnica actual por laudo se entiende a la sentencia o fallo que pronuncian a los amigables componedores de los asuntos a ellos sometidos voluntariamente por las partes.

**Legislación:** La ciencia de las leyes, conjunto o cuerpo de leyes que integran el Derecho positivo vigente en un Estado.

**Discriminación** es todo acto de separar a una persona de una sociedad o bien denigrarla de una forma o bien formar grupos de personas a partir de criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar otras entidades. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Metodología Empleada

3.1.1.- MÉTODO HISTÓRICO.- Este método se aplicó utilizando fuentes primarias y otras fuentes en la investigación, entre ellas la historicidad del Derecho Laboral, los casos que han originado problemas en la relación patrono-obrero, en América y en el Ecuador.

3.1.2.- MÉTODO SINTÉTICO.- Por cuanto para investigar se individualizó las partes del tema para llegar con acierto a las conclusiones y recomendaciones, con el objeto de alcanzar un grado de efectividad en la solución del problema legal y social.

3.1.3.- MÉTODO DIALÉCTICO.- Por medio de este Método se percibió un problema local, (ciudad Babahoyo), reafirmando la teoría de la lucha de clases, y específicamente las relaciones conflictivas que se dan continuamente entre empleadores y trabajadores, en si entra en juego la sociedad que rodea al problema detectado y que hemos buscado una solución.

3.1.4.- METODO DEDUCTIVO.- Para el desarrollo de esta investigación se utilizó libros con los cuales pude comprobar y comparar conceptos y doctrina vinculados a la temática, para llegar a conclusiones donde justifica de que existe un gran índice de despido intempestivo, lo cual es erróneo e inconstitucional afectando a la estabilidad del trabajador.

3.1.5.- METODO INDUCTIVO.- Por medio de este método nosotros hemos partido de los problemas detectados en el cantón Babahoyo, sobre las relaciones laborales y el despido intempestivo, y hemos llegado a la conclusión de que no se aplica lo establecido en la Constitución y en el Código Laboral para la terminación de la relación laboral en el contrato individual del trabajo.

### **3.2.- TIPO DE INVESTIGACIÓN**

BIBLIOGRÁFICA.- Por cuanto recoge y analiza la información de diferentes fuentes bibliográficas del Ecuador y de otros países de América Latina relacionados con el problema de investigación; se apoya también en análisis y críticas de documentos.

DESCRIPTIVA EXPLICATIVA.- En razón de que explica y describe los hechos y actos jurídicos del problema planteado.

EXPLORATORIA.- A través de la investigación se ha logrado tener un diagnóstico del problema, obteniendo resultados que permiten determinar alternativas de solución, mismas que fueron recopiladas en la Provincia de Los Ríos.

### **3.3.-POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1 POBLACIÓN**

Para el caso de la propuesta, respecto de las causas que generan los altos índices de despidos intempestivos y sus consecuencias, se

ha considerado por una parte la población de los inspectores de trabajo que laboran en la ciudad de Babahoyo y que pertenecen al Ministerio de Relaciones Laborales de Los Ríos, y además a los abogados en libre ejercicio que laboran en esta ciudad, quienes patrocinan a los usuarios de la justicia por casos laborales como los son el despido injustificado; por cuanto son estos sectores los involucrados en la propuesta de investigación.

### 3.3.2 MUESTRA

Según los datos obtenidos del número de habitantes y Abogados en libre ejercicio Profesional de la ciudad de Babahoyo y aplicando la fórmula correspondiente da como resultado el dato de la Muestra el cual es de 399 La población considerada en el presente trabajo investigativo está conformada por 399 personas; por lo que de acuerdo a las normas generales de investigación en una población que no exceda de 500 personas, la investigación debe efectuarse en la totalidad.

$$N = 153.776$$

$$E = 0.05$$

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

$$N = 153776$$

---

$$(0.005)^2 (153776-1)+1$$

N= 153776

---

(0.0025) (153775)+1

N= 153776

---

384.4375+1

N=153776

---

385,4375

N=398.96

N: 399

<b>POBLACIÓN</b>	<b>UNIVERSO</b>	<b>MUESTRA</b>
Juez Laboral	1	1
Jueces Civiles	4	4
Ciudadanos	135.776	399

## **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

### **3.4.1 Técnicas**

Las técnicas que se han aplicado en el desarrollo de la investigación son:

Observación.- Por medio de ella nosotros determinamos que en la ciudad de Babahoyo existen problemas en las relaciones laborales, sobre todo cuando de por medio esta un contrato individual de trabajo.

Encuesta.- Se aplica encuestas a los actores directos de la investigación, esto es: Abogados de libre ejercicio profesional de la ciudad de Babahoyo, Empleados que han sido despedidos intempestivamente; y, funcionarios vinculados al área judicial de lo laboral.

### **3.4.2 Instrumentos**

#### **Recolección de Información**

Para el estudio se contó con la colaboración de los funcionarios públicos del Juzgado de lo Laboral de la ciudad de Babahoyo, con la participación de los Inspectores del Trabajo de Babahoyo.

### **3.4.3 SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO**

Se utilizó en la investigación los siguientes recursos:

### **Recursos Materiales**

Computadora, impresora, internet, papel, esferográficos, grapadora, perforadora; leyes, libros, gacetas judiciales, revistas, periódicos, etc.

### **Recursos Humanos**

Investigador

Tutor de Tesis

Lector de Tesis

### **Recursos económicos**

Propios del investigador

### **3.5.- Entrevista.-**

Me dirigí ante la Asociación de Artesanos de la ciudad, una vez que me identifiqué como estudiante de Décimo Semestre de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Carrera de Jurisprudencia, procedí a realizar la respectiva entrevista a los Artesanos presentes en el lugar.

Expuse mi tema de tesis y lo que buscaba con mi investigación, a lo cual el Señor Wilfrido Quinatoa me dijo: Srta. Abogada su tema me parece muy interesante y me siento identificado con él, ya que fui despedido sin previo aviso ni liquidación justa habiendo trabajado 10 años ininterrumpidos en una compañía cuando vivía en el Tena, quizá por mi ignorancia y falta de decisión no busqué un abogado para que me ayude con mi problema si hubiera hecho eso otra hubiera sido la historia.

En Cambio el señor Mecánico Profesional Buanerges Borja dijo: No estoy de acuerdo con lo que Ud. Plantea Srta.; porque si existen jefes que saben liquidar a los empleados, por ejemplo a mi cuando me despidieron la compañía Toasan S.A. de Montalvo el jefe me dijo que no había más trabajo y con 2 semanas de anticipación, luego de eso me liquidaron y salí conforme del lugar.

Pregunté a las personas presentes si saben ante qué autoridad acudir en caso de ser despedidos intempestivamente, a lo cual respondieron:

- ❖ Yo solo busco un Abogado para que me ayude.
- ❖ Hablo con mi jefe nuevamente para solucionar el problema de mi despido.
- ❖ Creo que tengo que ir a la Inspectoría de Trabajo.

#### **ANALISIS:**

Una vez realizada la encuesta a los Artesanos puedo manifestar que existe cierto nivel de desconocimiento en cuanto a la Ley del Trabajo, si se han suscitado casos de Despido Intempestivo entre estas personas y que existe disconformidad en cuanto a las inequitativas liquidaciones recibidas. Por lo cual eh optado por realizar las Siguietes preguntas ante las Autoridades correspondientes y Abogados en libre ejercicio profesional, además otro tipo de preguntas a las personas Mayores de edad y que fueron víctimas de Despido Intempestivo.

## CAPITULO IV

### 4.1 Presentación y Análisis de Resultados

Encuesta aplicada a ciudadanos.

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	SI	%	NO	%	N°
¿Cuándo usted fue separado de su trabajo se lo liquidó de acuerdo a la Ley?	249	62	150	32	399
¿Usted está de acuerdo seguir procesos legales para reclamar sus derechos como Trabajador?	153	38	246	92	399
¿Sabe usted cuánto dura el trámite legal para solicitar su liquidación en el caso de Despido Intempestivo?	370	93	29	7	399

**Encuesta aplicada a Abogados en libre ejercicio profesional y miembros de la Función Judicial.**

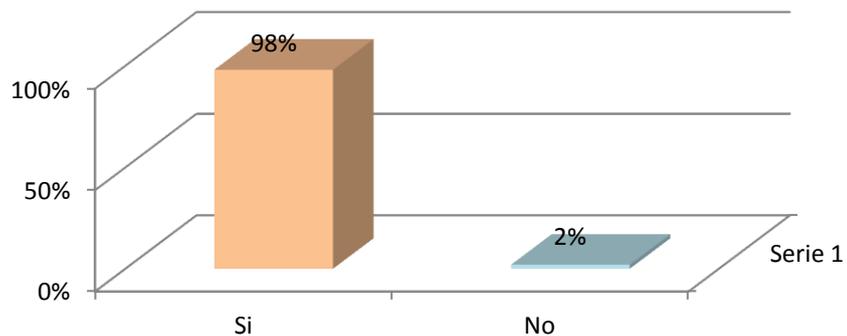
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>
¿Cree usted que el despido Intempestivo deba ser considerado como una forma de terminar la relación laboral?	394	98	5	2	399
¿Se cumplen las Sanciones por ser Declarado en Rebeldía el demandado ante la Inspectoría del Trabajo?	120	31	279	69	399
¿El no existir más Juzgados de lo Laboral en Babahoyo hace que exista acumulación de procesos?	213	53	186	47	399
¿Se llevan los procesos laborales con la celeridad necesaria sin que existan dilaciones?	185	46	214	54	399
¿Cree usted que el Despido Intempestivo repercute en la estabilidad emocional del trabajador? ¿La desocupación hace que las personas por la necesidad económica cometan actos ilícitos?	345	86	49	14	399
¿Es justo que se despida a un trabajador sin causa legal y sin su respectiva liquidación?	190	48	209	52	399
¿Cree usted que el índice de desempleados en el Ecuador ha bajado?	379	95	20	5	399
¿Fue usted o algún familiar Víctima alguna vez de despido intempestivo?	154	39	245	61	399
¿Cree usted que cambiar la figura del juicio de verbal sumario a sumarísimo mejoraría la situación económica, psicológica y moral del trabajador y su familia en el caso de Despido Intempestivo?	370	80	29	20	399

## 4.2.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

### Análisis de Resultados

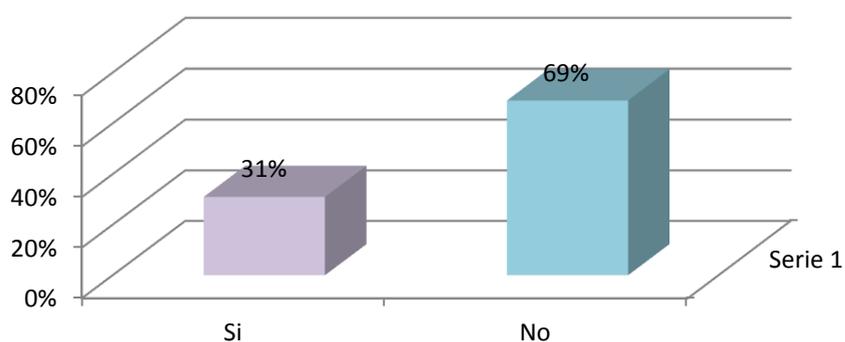
- ❖ El instrumento que se aplicó a los abogados en libre ejercicio profesional, es el siguiente:

PREGUNTA 1	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Cree usted que el despido Intempestivo deba ser considerado como una forma de terminar la relación laboral?		
Si	394	98
No	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



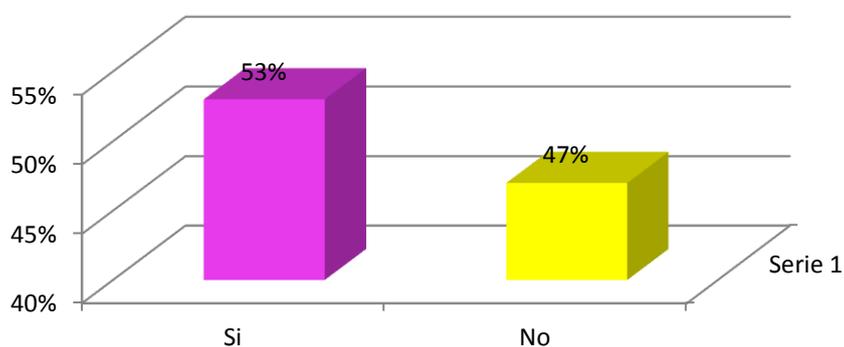
El 98% de los encuestados respondió que si mientras que el 2% respondió que no, al realizar la encuesta la mayoría de la población manifiesta su descontento con la Aplicación del Despido Intempestivo como forma de dar por terminada la relación laboral que afecta la estabilidad del Trabajador.

<b>PREGUNTA 2</b>	<b>RESULTADOS</b>	
¿Se cumplen las Sanciones por ser Declarado en Rebeldía el demandado ante la Inspectoría del Trabajo?	Numero	Porcentaje
Si	120	31
No	279	69
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



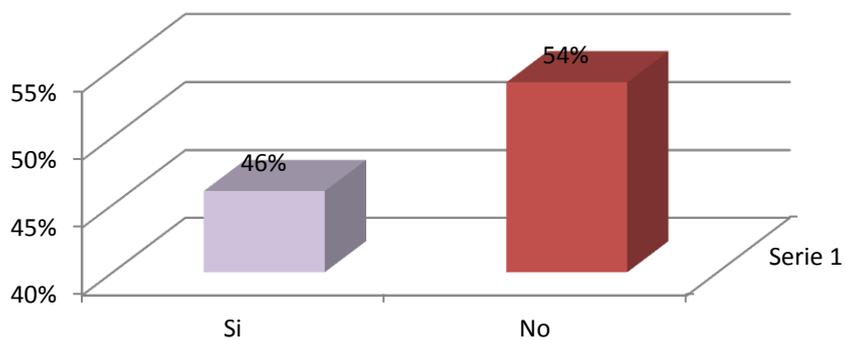
El 31% de los encuestados respondió que sí y el 69% dio negativa su respuesta, al realizar esta pregunta los Abogados en libre ejercicio profesional me manifestaron que por lo general esta sanción es letra muerta ya que solo queda plasmada en el acta y no se cumple con lo estipulado por la Ley.

<b>PREGUNTA 3</b>	<b>RESULTADOS</b>	
¿El no existir más Juzgados de lo Laboral en Babahoyo hace que exista acumulación de procesos?	Numero	Porcentaje
Si	213	53
No	186	47
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



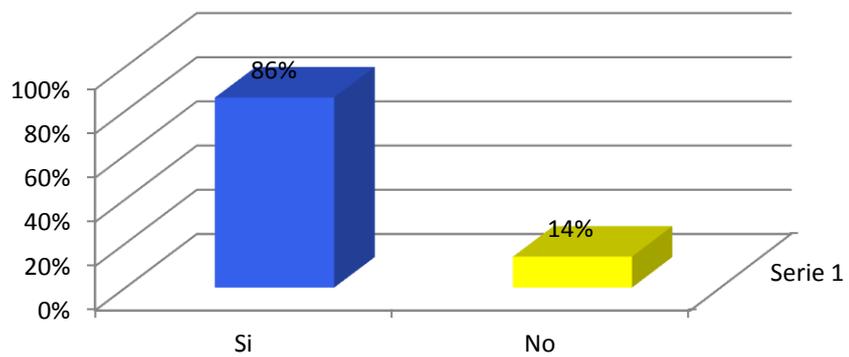
El 53% de los encuestados dijeron que SI y el 47% dijo que No. La población Manifiesta que si existe acumulación de procesos, ya que no se da la celeridad necesaria para resolver los procesos laborales.

PREGUNTA 4	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Se llevan los procesos laborales con la celeridad necesaria sin que existan dilaciones?		
Si	185	46
No	214	54
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



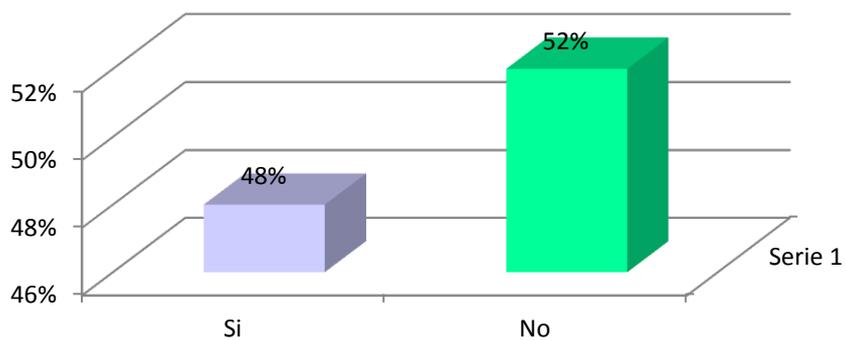
El 46% de los encuestados dijeron que SI y el 54% respondieron que NO. Las personas encuestadas expresan que existen ocasiones en las que sí existe dilaciones ya que la parte demandada pone trabas o por la acumulación de procesos también se tarda en resolver los conflictos laborales.

PREGUNTA 5	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Cree usted que el Despido Intempestivo repercute en la estabilidad emocional del trabajador?		
Si	345	86
No	49	14
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



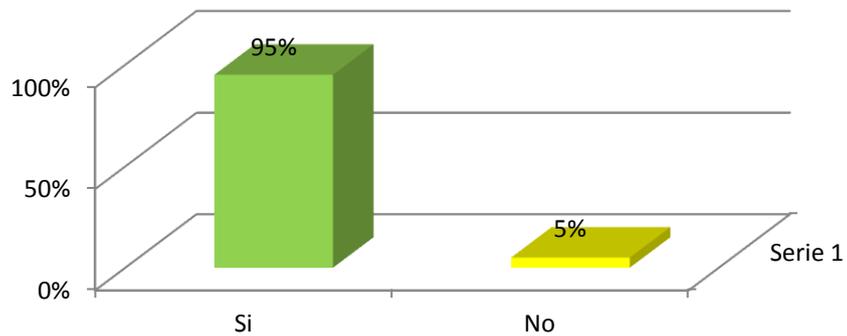
El 86% de los encuestados respondieron que si mientras que el 14% dijeron que no. La mayoría de las personas concuerdan con que el trabajador que ha sido despedido intempestivamente queda afectado emocionalmente por el desprecio y mal modo con que fue retirado del lugar donde trabajó y donde realizó su mejor esfuerzo.

PREGUNTA 6	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿La desocupación hace que las personas por la necesidad económica cometan actos ilícitos?		
Si	190	48
No	209	52
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



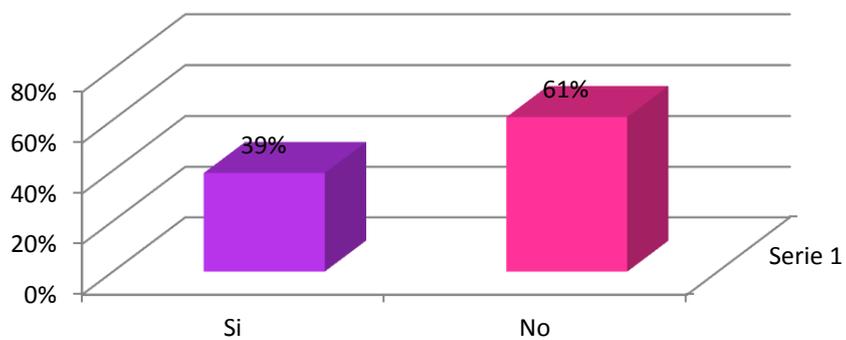
El 48% de los encuestados respondieron que sí y el 52% dijeron que no, las respuestas dan como negativa en su mayoría ya que no necesariamente es por el desempleo que las personas realizan actos ilícitos si no por factores ajenos a este tema de investigación.

PREGUNTA 7	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Es justo que se despida a un trabajador sin causa legal y sin su respectiva liquidación?		
Si	379	95
No	20	5
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



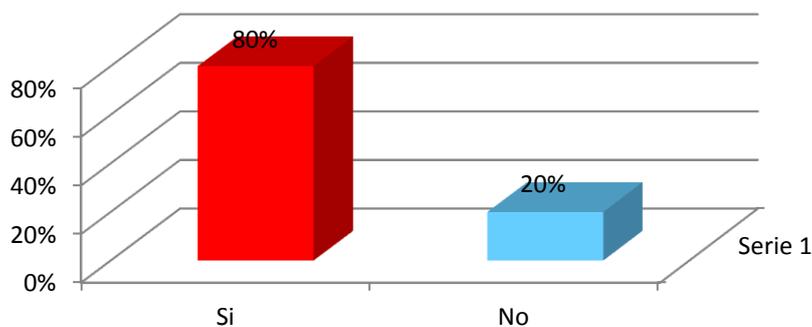
El 95% de los encuestados respondieron que si y el 5 % respondió que no. La mayoría de los encuestados dijeron que no es justo que luego de haber trabajado para una determinada empresa cumpliendo todos los reglamentos establecidos se despida a un empleado sin antes ser notificado y liquidado conforme lo establece el código del Trabajo.

PREGUNTA 8	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Cree usted que el índice de desempleados en el Ecuador ha bajado?		
Si	154	39
No	245	61
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



El 39% respondió que sí y el 61% respondió que no. Las respuestas en su mayoría son negativas, la ciudadanía manifiesta que si se ha incrementado las posibilidades de trabajo en el país.

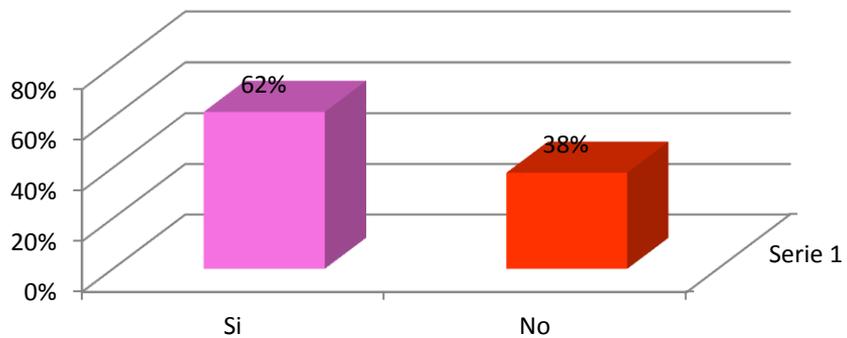
<b>PREGUNTA 9</b>	<b>RESULTADOS</b>	
¿Cree usted que cambiar la figura del juicio de verbal sumario a sumarísimo mejoraría la situación económica, psicológica y moral del trabajador y su familia en el caso de Despido Intempestivo?	Numero	Porcentaje
Si	370	80
No	29	20
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



El 80% de los encuestados respondió que SI mientras que el 20% dijo que NO. Las personas encuestadas están de acuerdo en que el trámite debe ser sumarísimo.

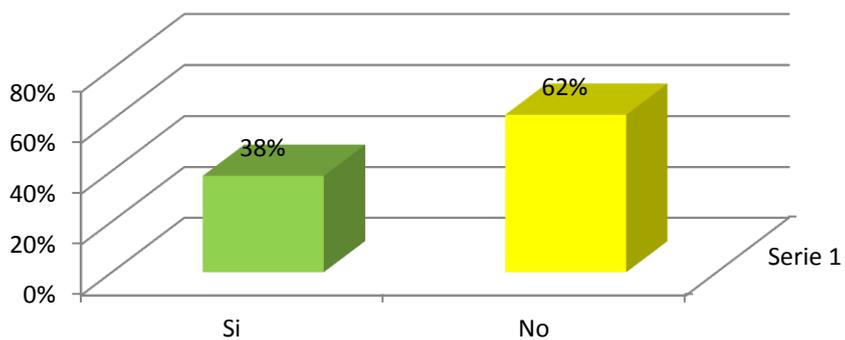
- ❖ El instrumento que se aplicó a las personas mayores de edad víctimas de Despido Intempestivo, es el siguiente:

PREGUNTA 1	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Fue usted o algún familiar Víctima alguna vez de despido intempestivo?		
Si	249	62
No	150	38
<b>TOTAL</b>	399	100



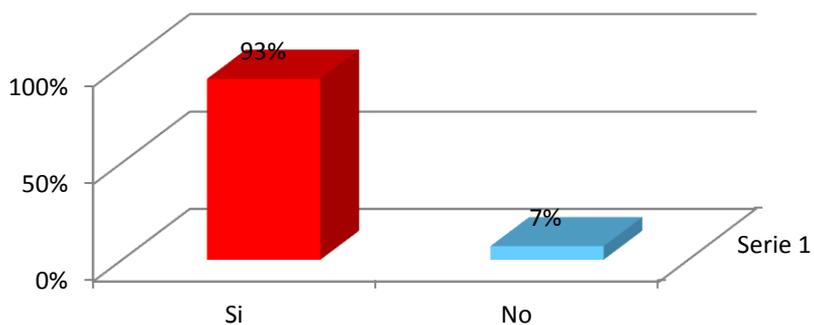
El 62% de los encuestados respondió que si mientras que el 38% respondió que no. Entre las personas encuestadas si existieron víctimas de despido intempestivo y manifestaron su descontento con esta situación y como solucionaron su problema, quizá otros se allanaron a lo que el empleador ofreció debido a su falta de conocimiento de la Ley.

PREGUNTA 2	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Cuándo usted o su familiar que cuando fue separado de su trabajo se lo liquidó de acuerdo a la Ley?		
Si	153	38
No	246	62
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



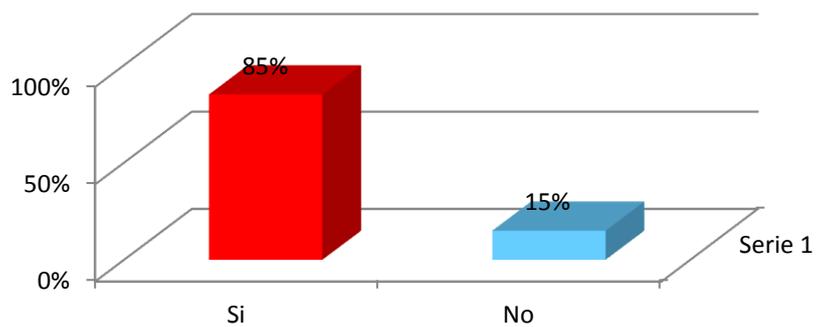
El 38% respondió que sí y el 62% dijo que no. Esto no ocurrió porque la mayoría de las personas desconocían sus derechos y recibieron la liquidación establecida por sus patronos sin ser ésta la correcta.

PREGUNTA 3	RESULTADOS	
	Numero	Porcentaje
¿Usted está de acuerdo en seguir procesos legales para reclamar sus derechos como Trabajador?		
Si	370	93
No	29	7
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



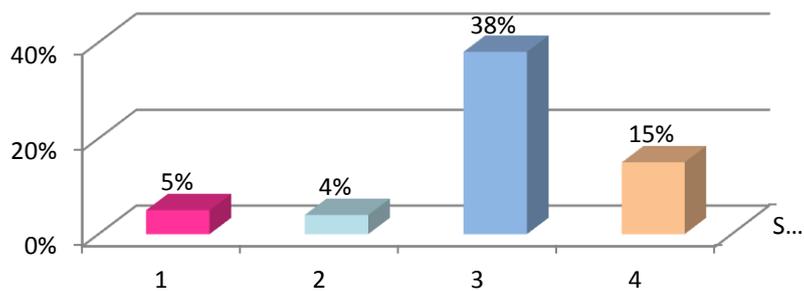
El 93% respondió que sí y el 7 % dijo que no. Las personas encuestadas están de acuerdo en iniciar un proceso legal a fin de reclamar sus derechos, en caso de ser Víctimas de alguna irregularidad o abuso en su trabajo.

<b>PREGUNTA 4</b>	<b>RESULTADOS</b>	
¿Sabe usted cuánto dura el trámite legal para solicitar su liquidación en el caso de Despido Intempestivo?	Numero	Porcentaje
Si	370	85
No	29	15
<b>TOTAL</b>	<b>399</b>	<b>100</b>



El 85% de los encuestados respondió que SI mientras que el 15% dijo que NO. Las personas encuestadas desconocen la duración de este trámite.

PREGUNTA 5		RESULTADOS	
¿Cuál fue la causa de su despido?		Numero	Porcentaje
1.-Por Faltas al trabajo	<input type="checkbox"/>		
2.-Por enfermedad	<input type="checkbox"/>		
3.-Problemas con el Patrono	<input type="checkbox"/>		
4.-Causa Injustificada	<input type="checkbox"/>		
1		20	5
2		15	4
3		150	38
4		214	53
<b>TOTAL</b>		<b>399</b>	<b>100</b>



En su mayoría la causa de los despidos fue injustificada, se los despidió sin previa notificación y recibiendo baja liquidación contraviniendo de esta manera con los derechos que por ley les corresponden.

## **CAPÍTULO V**

### **5.1.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1.1.- Conclusiones.-**

Al finalizar con mi investigación puedo manifestar que mi conclusión es la siguiente: El código del trabajo fue creado a fin de regular las relaciones entre empleador y trabajador, siempre favoreciendo al trabajador "INDUVIO PRO-OPERARIO", pero existen muchos casos en el Contrato Individual de Trabajo, que los empleadores no terminan la relación laboral como lo establece la Ley, o como es lo correcto si no que aplican el DESPIDO INTEMPESTIVO, afectando al trabajador queriendo de esta manera evadir su responsabilidad de liquidar al trabajador y otorgar los beneficios correspondientes.

Eh podido palpar con la ayuda de las encuestas que en la mayoría de casos no se realiza la liquidación correspondiente establecida en la Ley sino más bien ínfimos valores que son una ofensa para la persona que trabajó y que hizo su mejor esfuerzo en aquel lugar de trabajo.

En la Inspectoría de trabajo se debe realizar las citaciones por el mismo Inspector quien garantice que fue legalmente citado y de esta manera el empleador sepa que debe acudir obligatoriamente a solucionar el conflicto laboral que tiene con su ex trabajador.

Existe cierta demora en la calificación de las demandas y citaciones de los casos debido a que solo existe un Juzgado de lo Laboral en la ciudad de Babahoyo. Por lo cual es necesario que deba darse un cambio en el trámite a darse en los juicios de Despido Intempestivo, el juicio debe ser sumarísimo y se debe implementar más juzgados de lo laboral en Babahoyo.

## **5.2.- RECOMENDACIONES.-**

El despido intempestivo estipulado en el Art. 188 del Código de Trabajo, no debe ser considerado como una forma de dar por terminada la relación laboral, dentro del Contrato Individual de Trabajo.

Se debe hacer conciencia de que el Despido Intempestivo es una manera de discriminar a las personas, al proletariado, algo que es inconstitucional, se está contraviniendo contra los derechos Humanos y laborales.

Al realizar este tipo de actos se afecta al empleado y a su familia por quedar desamparados durante el tiempo que dura el litigio. En muchas ocasiones los empleados aceptan las liquidaciones mínimas que ofrece el empleador, esto lo hacen por la necesidad económica y al verse despedidos y desamparados.

El 98% de los encuestados respondió que sí mientras que el 2% respondió que no, al realizar la encuesta la mayoría de la población manifiesta su descontento con la Aplicación del Despido Intempestivo como forma de dar por terminada la relación laboral que afecta la estabilidad del Trabajador.

El 31% de los encuestados respondió que sí y el 69% dio negativa su respuesta, al realizar esta pregunta los Abogados en libre ejercicio profesional me manifestaron que por lo general esta

sanción es letra muerta ya que solo queda plasmada en el acta y no se cumple con lo estipulado por la Ley.

El 53% de los encuestados dijeron que SI y el 47% dijo que No. La población Manifiesta que si existe acumulación de procesos, ya que no se da la celeridad necesaria para resolver los procesos laborales.

El 46% de los encuestados dijeron que SI y el 54% respondieron que NO. Las personas encuestadas expresan que existen ocasiones en las que si existe dilaciones ya que la parte demandada pone trabas o por la acumulación de procesos también se tarda en resolver los conflictos laborales.

El 86% de los encuestados respondieron que si mientras que el 14% dijeron que no. La mayoría de las personas concuerdan con que el trabajador que ha sido despedido intempestivamente queda afectado emocionalmente por el desprecio y mal modo con que fue retirado del lugar donde trabajó y donde realizó su mejor esfuerzo.

El 48% de los encuestados respondieron que si y el 52% dijeron que no, las respuestas dan como negativa en su mayoría ya que no necesariamente es por el desempleo que las personas realizan actos ilícitos si no por factores ajenos a este tema de investigación.

El 95% de los encuestados respondieron que si y el 5 % respondió que no. La mayoría de los encuestados dijeron que no es justo que luego de haber trabajado para una determinada empresa cumpliendo todos los reglamentos establecidos se despida a un empleado sin antes ser notificado y liquidado conforme lo establece el código del Trabajo.

El 39% respondió que sí y el 61% respondió que no. Las respuestas en su mayoría son negativas, la ciudadanía manifiesta que si se ha incrementado las posibilidades de trabajo en el país.

El 62% de los encuestados respondió que si mientras que el 38% respondió que no. Entre las personas encuestadas si existieron víctimas de despido intempestivo y manifestaron su descontento con esta situación y como solucionaron su problema, quizá otros se allanaron a lo que el empleador ofreció debido a su falta de conocimiento de la Ley.

El 38% respondió que sí y el 62% dijo que no. Esto no ocurrió porque la mayoría de las personas desconocían sus derechos y recibieron la liquidación establecida por sus patronos sin ser ésta la correcta.

El 93% respondió que sí y el 7 % dijo que no. Las personas encuestadas están de acuerdo en iniciar un proceso legal a fin de reclamar sus derechos, en caso de ser Víctimas de alguna irregularidad o abuso en su trabajo.

El 85% de los encuestados respondió que SI mientras que el 15% dijo que NO. Las personas encuestadas desconocen la duración de este trámite.

El 80% de los encuestados respondió que SI mientras que el 20% dijo que NO. Las personas encuestadas están de acuerdo en que el trámite debe ser sumarísimo.

En su mayoría la causa de los despidos fue injustificada, se los despidió sin previa notificación y recibiendo baja liquidación contraviniendo de esta manera con los derechos que por ley les corresponden.

## CAPÍTULO VI

### 6.1.- PROPUESTA JURIDICA

#### 6.1.1 TITULO DE LA PROPUESTA

Mi propuesta radica en que se cambie la figura del juicio que actualmente la legislación laboral la establece como Verbal Sumario por Sumarísimo en el Art. 575 en los casos de Despido Intempestivo.

#### 6.1.2.- DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.

La propuesta planteada implica reformar el art. 575 de la C.T. que establece: Sustanciación De La Controversia.- Las controversias de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral....

Se agregará al mismo: **Se exceptúa en los casos de despido intempestivo en el que se aplicará el procedimiento Sumarísimo.**

### 6.2.- JUSTIFICACION

Mi investigación se basó en los problemas que pude palpar previo a la investigación de campo en la Inspectoría de trabajo, en la cual se presentan muchos casos de Despido Intempestivo, los empleados sin justificación alguna son separados de sus lugares de trabajo, recibiendo ofrecimientos de liquidaciones bajas, no acorde a lo que por ley les corresponde, Muchos de estos empleados aceptan por ignorancia o desesperación de no saber que hacer frente a esta situación. Siendo un derecho excesivo para una de las partes por lo cual no debe ser considerado como una forma de dar por terminado el contrato individual del trabajo

Y de esta manera evitar que los empleados inicien una acción legal, que en su mayoría llega hasta segunda Instancia, haciendo que el actor pierda tiempo y dinero en solicitar algo que por ley le corresponde, por otra parte el demandado evite pagar intereses legales, indemnizaciones, costas procesales y demás costos que se establezcan, si se hacen las cosas de manera legal todos saldremos ganando.

Estos actos ilícitos e inconstitucionales dan como resultado padres de familia afectados psicológicamente, aumenta la crisis económica, hijos que dejan de estudiar por ayudar a sus padres a trabajar y poder llevar el sustento a su hogar.

Para evitar este tipo de problemas sociales, el empleador debe cumplir con la ley laboral y notificar previamente al empleado su deseo justificado de dar por terminado el Contrato individual de trabajo, realizarlo previo desahucio, otorgando todos los beneficios de ley y así cumplir con lo establecido en la Constitución de la República y el Código del Trabajo.

## **6.3 OBJETIVOS**

### **6.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Disminuir el índice de casos de Despido Intempestivo que se suscitan y de esta manera el empleado goce de estabilidad laboral.

### **6.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Descongestionar los juzgados laborales.
- Concientizar a los empleadores sobre la correcta forma de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.
- Informar al empleador que al contravenir la Ley despidiendo intempestivamente a un trabajador, será sancionado con multas y más liquidaciones que por ley le corresponderá cancelar.

Y en caso de que la acción de cobro se haga a través de una acción judicial, las indemnizaciones, las indemnizaciones se eleven al triple.

### **6.4.- IMPACTO**

Con la presente propuesta planteada de reformar el trámite a darse en los juicios de Despido Intempestivo se contribuirá al mejoramiento de la situación económica, psicológica y moral de los trabajadores así como la de sus familiares que han sido objeto de Despido Injustificado, que se ha presentado de forma ilegal por parte del empleador que quiere evadir sus deberes.

Se fomentará la eliminación de esta forma de dar por terminada la relación laboral haciéndosele conocer a los ciudadanos de los derechos que la ley le asiste en cuanto al ámbito laboral.

Al crearse más juzgados de lo laboral se descongestionará el ya existente en la ciudad de Babahoyo.

## **6.5.- EVALUACION**

Mi investigación ha sido evaluada por profesionales en derecho y ciudadanía, quienes me dieron a saber que se necesitaba una reforma en cuanto a esta figura jurídica.

Estas personas conforman un grupo humano que ha sido víctima de esta figura, la misma será realizada mediante debates por quienes conocen la aplicación de la ley como por ciudadanos que han vivido las consecuencias económicas, psicológicas y morales del Despido Intempestivo, que se ha podido constatar que afecta a un gran número de ciudadanos de la ciudad que ha sido investigada y en el país, siendo mejorada o corregida esta situación.

**ANEXOS**



## **PREGUNTAS REALIZADAS A LA CIUDADANÍA Y PROFESIONALES EN DERECHO**

**❖ El instrumento que se aplicó a los abogados en libre ejercicio profesional, es el siguiente:**

¿Cree usted que el despido Intempestivo deba ser considerado como una forma de terminar la relación laboral?

¿Se cumplen las Sanciones por ser Declarado en Rebeldía el demandado ante la Inspectoría del Trabajo?

¿El no existir más Juzgados de lo Laboral en Babahoyo hace que exista acumulación de procesos?

¿Se llevan los procesos laborales con la celeridad necesaria sin que existan dilaciones?

¿Cree usted que el Despido Intempestivo repercute en la estabilidad emocional del trabajador?

¿La desocupación hace que las personas por la necesidad económica cometan actos ilícitos?

¿Es justo que se despida a un trabajador sin causa legal y sin su respectiva liquidación?

¿Cree usted que el índice de desempleados en el Ecuador ha bajado?

¿Fue usted o algún familiar Víctima alguna vez de despido intempestivo?

¿Cree usted que cambiar la figura del juicio de verbal sumario a sumarísimo mejoraría la situación económica, psicológica y moral del trabajador y su familia en el caso de Despido Intempestivo?

**❖ El instrumento que se aplicó a las personas mayores de edad víctimas de Despido Intempestivo, es el siguiente:**

¿Cuándo usted fue separado de su trabajo se lo liquidó de acuerdo a la Ley?

¿Usted está de acuerdo seguir procesos legales para reclamar sus derechos como Trabajador?

¿Sabe usted cuánto dura el trámite legal para solicitar su liquidación en el caso de Despido Intempestivo?

¿Cuál fue la causa de su despido?

- ❖ Por Faltas al trabajo
- ❖ Por enfermedad
- ❖ Problemas con el Patrono
- ❖ Causa Injustificada

## MATRIZ DE RELACIÓN: PROBLEMA TEMA E HIPOTESIS

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>
¿Cómo podemos lograr que el despido Intempestivo no constituya una de las causas de dar por terminado el contrato individual de trabajo en la ciudad de Babahoyo?.	Analizar la incidencia de la estabilidad económica familiar del trabajador que ha sido objeto de Despido Intempestivo.	El despido intempestivo atenta contra la estabilidad laboral, económica, psicológica y moral del trabajador, el que ha sido objeto de esta figura jurídica así como a su familia.
<b>PROBLEMAS DERIVADOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS PARTICULARES</b>
¿Cómo se indemniza al trabajador cuando a éste se le aplicado el despido intempestivo?	Establecer cómo se indemniza al trabajador que ha sido objeto de despido intempestivo.	ART.188.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO
¿Cuáles son las falencias en la legislación laboral en cuanto al despido intempestivo?	Detallar las falencias existentes en la legislación laboral en cuanto al despido intempestivo.	El código de trabajo defiende o regula los derechos económicos del trabajador, pero no contempla las necesidades que atraviesa el trabajador y su familia durante el tiempo que dura el litigio.
¿Qué cambios son necesarios para reformar la figura del juicio en los casos de Despido Intempestivo?	Proponer los cambios necesarios para reformar la figura jurídica del juicio en los casos de Despido Intempestivo.	El fortalecimiento del acceso a la justicia y ampliación de los juzgados de lo laboral en la ciudad de Babahoyo y el cambio de la figura de juicio logrará una ampliación en cuanto a la protección de los derechos que tienen los trabajadores.



## **BIBLIOGRAFIA**

- Código del Trabajo.
- Constitución de la República del Ecuador.
- Normativa legal del empleador y del trabajador (Prólogo y Apéndice de Luis Cueva Carrión).
- Dr. Marcelo Vásquez Reina (Práctica Forense, Laboral, Inquilinato).
- Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral (Ab. Julio Mayorga Rodríguez).
- Tomo 1
- Tomo 2
- Tomo 3
- Tomo 4
- Tomo5
- Tomo 6

- Tomo 7
- Tomo 8
- Diccionario Cabanellas.
- La casación en Materia Laboral (Luis Cueva Carrión).
- Código de Trabajo de Costa Rica.
- Código de Trabajo de Cuba.
- Código de Trabajo de Chile.
- Código de Trabajo España.
- Código de Trabajo de México.
- Código de Trabajo de Panamá.