



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

## CARRERA DE DERECHO

### TÍTULO

**“REFORMESE EN ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO,  
EL CAMBIO DE OCUPACIÓN COMO DESPIDO  
INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN GARANTÍA DE LOS  
DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES  
EN EL ECUADOR”**

Tesis previa a la obtención  
del Grado de Abogado.

### AUTOR:

Jorge Medardo Flores Pérez

### DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Hernán Geovanny Jiménez Torres

LOJA - ECUADOR

2013

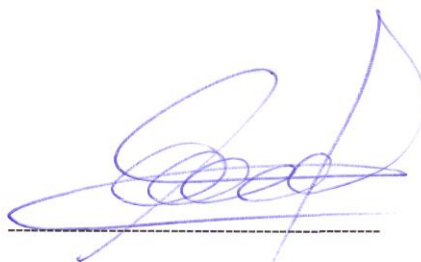
## **AUTORIZACIÓN:**

Dr. Mg. Hernán Geovanny Jiménez Torres  
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A  
DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

## **CERTIFICO:**

Haber revisado minuciosamente el trabajo de investigación, titulado "REFORMESE EN ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL CAMBIO DE OCUPACIÓN COMO DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN GARANTÍA DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR", elaborado por el señor Jorge Medardo Flores Pérez, para su presentación para la defensa y sustentación pública por cumplir con los lineamientos metodológicos y respaldarse al Reglamento para la Graduación de la Universidad Nacional de Loja.

Loja, Abril del 2013

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a dashed horizontal line.

Dr. Mg. Hernán Geovanny Jiménez Torres  
DIRECTOR DE TESIS

## AUTORÍA

Yo, Jorge Medardo Flores Pérez, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio institucional-biblioteca virtual.

AUTOR: Jorge Medardo Flores Pérez

FIRMA: .....

CÉDULA: 1102882568

FECHA: Loja, Junio del 2013

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo Jorge Medardo Flores Pérez declaro ser autor (a) de la Tesis titulada: "REFORMESE EN ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL CAMBIO DE OCUPACIÓN COMO DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN GARANTÍA DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR". Como requisito para optar al Grado de: ABOGADO: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, 28 de Junio del dos mil trece, firma el autor.

**FIRMA:** 

**AUTOR:** Jorge Medardo Flores Pérez

**CÉDULA:** 1102882568

**DIRECCIÓN:** Loja, calle 18 de noviembre 27-35 e Ilusiones

**CORREO ELECTRÓNICO:** jorgefloresperez@hotmail.com

**TELÉFONO:** 2570665 **CELULAR:** 0993109343

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Mg. Dr. Hernán Geovanny Jiménez Torres

**PRESIDENTE DE TRIBUNAL:** Mg. Dr. Augusto Astudillo Ontaneda.

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL.** Mg. Dra. Paz Piedad Rengel Maldonado

Mg. Dr. Carlos Manuel Rodríguez

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación quiero dedicarlo a las personas que de una u otra manera me brindaron el apoyo y la ayuda necesarias que a lo largo de los años de estudio fueron mi fortaleza para poder culminar mis estudios profesionales. Pero de manera especial, quiero dedicarlo a:

A mí querida esposa: Ruth Muñoz Apolo,

A mis dos tesoros: Ruth Angeline y Mariángel Cristina

A mí adorada madre: Anunciación Pérez

A mi mejor compañero de aula, Paúl Jaramillo Ayala

**Jorge Medardo Flores Pérez**

## AGRADECIMIENTO

Con especial aprecio y consideración, como autor de este trabajo investigativo, reconozco la colaboración de todos quienes aportaron con la información necesaria para la elaboración de esta Tesis de Investigación Jurídica, en especial al Dr. Mg. Hernán Geovanny Jiménez Torres, Director de Tesis, por su valiosa y acertada dirección en la contribución al desarrollo de la misma, aportando con sus valiosas sugerencias para poder llevar adelante el trabajo de investigación.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se lleve a efecto, y en general a todos nuestros familiares y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

A todos muchas gracias

El Autor

# ESQUEMA DE CONTENIDOS

PORTADA

AUTORIZACIÓN

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

**1. TÍTULO**

**2. RESUMEN**

ABSTRACT

**3. INTRODUCCIÓN**

**4. REVISIÓN DE LITERATURA**

**4.1. MARCO CONCEPTUAL**

4.1.1. DERECHO SOCIAL

4.1.2. DERECHO LABORAL

4.1.3. RELACIONES LABORALES

4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

4.1.5. EMPLEADOR Y TRABAJADOR

4.1.6. LIBERTAD DE TRABAJO

4.1.7. CAMBIO DE OCUPACIÓN

4.1.8. LA INTANGIBILIDAD

4.1.9. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

4.1.10. DESPIDO INTEMPTATIVO

**4.2. MARCO DOCTRINARIO**

4.1.2. HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

- 4.2.2. RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES
- 4.2.3. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR
- 4.2.4. EL DESPIDO INTEMPESTIVO AL TRABAJADOR EN EL ECUADOR

#### **4.3. MARCO JURÍDICO**

- 4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y DERECHO DEL TRABAJO
- 4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES 54
- 4.3.3. RÉGIMEN LEGAL DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR
- 4.3.4. LOS TRABAJADORES, Y SUS GARANTÍAS ANTE EL CAMBIO DE OCUPACIÓN
- 4.3.5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, DESPIDO INTEMPESTIVO
- 4.3.6. DERECHO COMPARADO

#### **5. MATERIALES Y METODOS**

- 5.1. Materiales
- 5.2. Métodos
- 5.3. Procedimientos y Técnicas 84

#### **6. RESULTADOS**

- 6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.
- 6.2. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS
- 6.3. CASOS

#### **7. DISCUSIÓN**

- 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
- 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS



7.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA  
REFORMA LEGAL.

**8. CONCLUSIONES**

**9. RECOMENDACIONES**

**9.1. PROPUESTA DE REFORMA**

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

INDICE

**1. TÍTULO:**

**“REFORMESE EN ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL CAMBIO DE OCUPACIÓN COMO DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN GARANTÍA DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**

## **2. RESUMEN**

La jurisdicción social conocería las eventuales reclamaciones sobre las ayudas y prestaciones al contrato de trabajo y sobre la imposición de la responsabilidad del empleador, en lo que hace referencia a la materia laboral encontramos varios conflictos laborales, ya que en la actualidad se constituye una de las más importantes ramas del derecho social, cuyos principios y normas jurídicas regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores en sus diferentes modalidades y condiciones de trabajo.

En el ámbito ocupacional los trabajadores en su afán de conseguir una ocupación para ganar un salario y con él satisfacer las necesidades básicas suyas y de sus familias, se ven obligados a aceptar las condiciones que les imponían los empleadores condiciones que significaban el desconocimiento de las leyes que se habían dictado en su beneficio; pero los inconvenientes ya en sus actividades, es el cambio de ocupación de un trabajador sin su consentimiento, lo que perjudica su estabilidad laboral en cuanto al desarrollo de sus actividades.

Resulta evidente que no podemos confundir la ocupación o cargo como unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que se constituyen en una designación de trabajo con el puesto de trabajo que es una zona de actividad laboral; en el proceso de trabajo, existen distintas cualidades y funciones, por lo tanto es evidente que la función de ocupación, implícita al ser humano no se puede

identificar con la función de los medios de trabajo en los procesos de trabajo, que el cambio de ocupación implica un desorden en las labores de los trabajadores, por las facultades humanas en que se encuentra inmerso.

El cargo u ocupación es el conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo, comprende la función laboral del trabajador y los límites de su competencia .generalmente se utiliza la denominación de cargo para los técnicos y dirigentes; en el código del trabajo al referirse a los principios fundamentales que rigen el Derecho Laboral ecuatoriano, y que se plantea dicho cambio, que en su parte pertinente si no hay el consentimiento del trabajador, se comete una irregularidad que vulnera el derecho al trabajador, lo que es objeto de despido intempestivo.

## **ABSTRACT**

The social jurisdiction would know the eventual claims on the helps and provision to the agreement of work and on the imposición of the responsibility of the empleador, in what it does reference to the labour matter find several labour conflicts, since in the actuality constitutes one of the most important branches of the law social, whose principles and juridical norms regulate the relations between empleadores and workers in his different modalities and conditions of work.

In the occupational field the workers in his eagerness to achieve an occupation to win a wage and with him satisfy the his basic needs and of his families, see forced to accept the conditions that imposed them the empleadores conditions That meant the desconocimiento of the laws that had dictated in his profit; but the problems already in his activities, is the change of occupation of a worker without his consent, what prejudices his labour stability regarding the development of his activities.

It results evident that can not confuse the occupation or charge like unit of organisation that comports a group of duties and responsibilities that constitute in a designation of work with the place of work that is a zone of labour activity; In the process of work, exist distinct qualities and functions, therefore it is evident that the function of occupation, implicit to the human being can not identify with the function of the means of work in the

processes of Work, that the change of occupation involves a disorder in the works of the workers, by the human faculties in that it finds immersed.

The charge or occupation is the group of labour tasks determined by the development of the technician , the technology and the division of the work. It comprises the labour function of the worker and the limits of his competition .Generally it uses the denomination of charge for the technicians and leaders; in the code of the work When referring to the fundamental principles that govern the ecuadorian Labour Right, and that poses said change, that in his pertinent part if there is not the consent of the worker, commits an irregularity that vulnera the right to the worker, what is object of dismissal intempestivo.

### 3. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales deberes que la Constitución de la República confiere al Estado, es precisamente, el de procurar un máximo de seguridad jurídica en el ámbito social, cuyo principal objetivo es la vinculación con la sociedad a través del estudio de problemáticas trascendentes y relevantes, presento la presente Investigación Jurídica intitulada “**REFORMESE EN ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL CAMBIO DE OCUPACIÓN COMO DESPIDO INTEMPESTIVO IMPERATIVO, EN GARANTÍA DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR**”, la misma que busca a través de un prolijo estudio jurídico-doctrinario subsanar el mencionado vacío legal, que provoca la ausencia de garantías inherentes a los trabajadores, por la incidencia laboral, personal, familiar y social, el caso del cambio de ocupación.

Dentro de la Primer Sección denominada “**Cuerpo del Informe Final**”, se encuentran desarrollados los siguientes ítems: **Revisión de Literatura** que comprende **a) Marco Conceptual** donde establezco cuestiones teóricas acerca de temas como la ley y su clasificación en la doctrina nacional; **b) Criterios Doctrinarios**, respecto de los argumentos y opiniones de diversos tratadistas con relación a problemáticas concretas vinculadas al tema de estudio; y **c) Marco Jurídico**, acerca de la legislación constitucional y legal ecuatoriana, respecto del tema de estudio que en sentido genérico se refiere al régimen de los derechos de los trabajadores

y su estabilidad laboral, por efectos del cambio de ocupación; **4. Materiales y Métodos**, donde me permito hacer conocer los materiales, métodos, técnicas y procedimientos científicos utilizados en el transcurso de la investigación tanto documental como de campo, y que sirvieron como respaldo para la consolidación de los importantes resultados obtenidos; **5. Presentación de Resultados**, los mismos que fueron obtenidos a través de la aplicación de las Encuestas y Entrevistas, por medio de representaciones gráficas e interpretaciones tanto cualitativas como cuantitativas, que fueron complementadas a través del estudio de casuística realizado en nuestra localidad. En base a los resultados cualitativos como cuantitativos obtenidos, fue posible concretar el ítem **6. De la Discusión**, donde se presenta el análisis crítico de la problemática, la verificación de objetivos generales y específicos, contrastación de hipótesis y finalmente la fundamentación jurídica que sustenta la reforma legal.

Finalmente, dentro de la Sección Segunda denominada “**Síntesis del Informe Final**”, presento las conclusiones con sus respectivas recomendaciones, a las que he podido arribar una vez concluida la fase teórica y de campo de mi investigación jurídica, para plantear por último una sustentada y razonada propuesta jurídica que considero de gran beneficio para nuestra legislación.

Concluido así mi trabajo, aspiro haber cumplido satisfactoriamente con este valioso requerimiento científico que nuestra querida Universidad nos



propone como reto final y espero que los contenidos y criterios desarrollados en la misma sirvan a las futuras generaciones de estudiantes como un medio de apoyo a su formación.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. DERECHO SOCIAL.**

“El Derecho Social, es un conjunto de principios, leyes, doctrinas, políticas propias de cada gobierno, acciones inconmensurables para lograr la justicia social y vital, donde media la intervención del Estado y de sus instituciones para conseguir el bienestar de las ciudadanas y ciudadanos, teniendo al ser humano como parte relevante de la sociedad, como centro denominador, ya que el sentido de protección es para todas y todos”<sup>1</sup>.

Considero que, el Estado de Derecho consiste en la sujeción de la actividad estatal a la Constitución y a las normas aprobadas conforme a los procedimientos que ella establezca, que garantizan el funcionamiento responsable y controlado de los órganos del poder, el ejercicio de la autoridad conforme a disposiciones conocidas y no retroactivas en términos perjudiciales, y la observancia de los derechos individuales, colectivos, culturales y políticos.

El concepto de Estado de Derecho se desarrolló durante el liberalismo y encuentra, entre sus fuentes filosóficas, las obras de Kant y de Humboldt, ambos llegaron a la conclusión de que la acción estatal tiene como límite la salvaguardia de la libertad del individuo, en sentido formal, todo Estado

---

<sup>1</sup> PEÑA Núñez Paúl, Dr., “Derecho Social”, Vol. II, Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 45.

tiene que constituir un orden coactivo, y todo orden coactivo tiene que ser un orden jurídico; ahora bien, el mismo autor admite que se puede hablar de un Estado de Derecho material para aludir a la cuestión de en qué medida se exigen garantías jurídicas concretas para asegurar que los actos jurídicos individuales se corresponden con las normas generales.

“El Derecho Social, complementa y agrega al Estado de Derecho, el elemento u orientación hacia la justicia social, la doctrina lo define como un Estado de servicios, de bienestar o de distribución; el Estado social de derecho implica la conciencia de que la dignidad del hombre exige del Estado prestaciones positivas que hagan posible mejorar sus condiciones de vida; significa una nueva dimensión que da preferencia a los derechos sociales antes que a las libertades del individuo; prioriza valores y principios como la equidad y la solidaridad en las relaciones, la igualdad de todos y todas en el ejercicio de los derechos”<sup>2</sup>.

Las características fundamentales del estado social, tiene relación con del Derecho Social, que consiste en el reconocimiento de los derechos a la sociedad, a la organización de personal acceso a la riqueza, y de principios de equidad en las relaciones jurídicas y económicas, así se explica el surgimiento de la seguridad social, de los tribunales laborales, y la defensa de derechos como la jornada, el salario y el descanso obligatorio, también aparecieron los derechos prestacionales con cargo al Estado, como los

---

<sup>2</sup> POLIT Montes de Oca, Berenice, Ab, “El Estado Social de Derecho”, <http://www.derechoecuador.com>).

concernientes a educación, salud, vivienda y servir como base a la acción intervencionista del Estado, en la finalidad y objeto como de los fines como es un crecimiento progresivo del Estado de bienestar.

#### **4.1.2. DERECHO LABORAL**

“El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales<sup>3</sup>.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, en una actividad cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero; por lo tanto es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

---

<sup>3</sup> [www.derechoecuador/diccionariojuridico/com.ec-http//dlh/diccionariojuridico/com](http://www.derechoecuador/diccionariojuridico/com.ec-http//dlh/diccionariojuridico/com)  
Agosto2012

“El Derecho Laboral, es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado, esto es en el aspecto objetivo, subjetivamente se habla de los derechos o facultades concedidas o reconocidas a las personas y de los cuales son estas sus titulares; que en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”<sup>4</sup>.

Se trata entonces de una nueva concepción del sistema laboral contemporáneo, que acoge las experiencias nacionales y las grandes corrientes del derecho laboral, como la integración social y económica de la sociedad como de la nación, que concluye en la adaptación del derecho del trabajo como una norma de carácter social, para ello es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer una justicia enmarcada en garantizar los derechos de los trabajadores, por una justicia social que se determina hoy en la actualidad en lo que se conceptualiza como flexibilidad laboral, y que se estima pertinente, en concreto, se instituye que entre aquellas normas legales y jurídicas en que se destacan la Constitución, el Código del Trabajo, la Contratación Colectiva, los Tratados y Convenios Internacionales existentes, las demás leyes y los reglamentos, se estará a lo más favorable a clase trabajadora.

---

<sup>4</sup> HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 56.

### **4.1.3. RELACIONES LABORALES**

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, en las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes, por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, las individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa, en cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

“La adopción y desarrollo de las actividades de los trabajadores en relación a sus empleadores exige no sólo la elaboración de diagnósticos sobre la magnitud, estrategias, políticas y acciones de la empresa, sino que demanda contar con el accionar social e institucional, a las pretensiones y propuestas de los trabajadores y empleadores, lo que atañe al reconocimiento de derechos fundamentales y al establecimiento de principios y lineamientos generales, y está constituido por un importante elenco de normas internacionales de ámbito universal que establecen

obligaciones, instancias y procedimientos a los empleadores y los trabajadores ubicados en dicho ámbito”<sup>5</sup>.

El término relaciones laborales, hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo, asimismo su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa, los sindicatos y los trabajadores con diversas formas de participación de los trabajadores; además, pueden referirse a las relaciones de empleo específicas establecidas entre una empresa y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, si bien éstas suelen denominarse relaciones de empleo.

“Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo, las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primer persona realice la tarea, un ejemplo de

---

<sup>5</sup> HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 67.

esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea”<sup>6</sup>.

Considero, que una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar, en muchos casos, las relaciones laborales se vuelven problemáticas cuando el empleador utiliza ese poder a su favor de manera exagerada para llevar a cabo prácticas de maltrato o abuso laboral.

#### **4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

“Es aquel 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 o de otra; el esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 69.

<sup>7</sup> CABANELLAS, Guillermo: “Tratado de Derecho Laboral”, Tomo II, Buenos Aires, 2010, Pág. 41.



Es de mi criterio personal, que la importancia de este concepto, se establece de conformidad a la legislación laboral, que el contrato individual de trabajo al ser un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados; esta definición se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios, además es consensual, esto es, su perfeccionamiento se produce con el solo acuerdo de las partes, en que una de ellas se obliga a prestar servicios a la otra en las condiciones señaladas por la ley laboral, a saber, que se trate de servicios personales, subordinados y remunerados.

El tratadista y maestro laboral mexicano Luis Mario de la Cueva sostiene que “Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”<sup>8</sup>.

En otras palabras, el contrato de trabajo existe desde el exacto momento en que las partes llegan a acuerdo sobre los elementos señalados, sin que sea necesario cumplir con ningún requisito adicional como su escrituración,

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Luis Mario: Citado por Guerrero Figueroa, Guillermo: “Introducción al Derecho al Trabajo”, Bogotá – Colombia, 1992, Pág. 291

es decir es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para con otra por tiempo fijo o sin fijación del tiempo mediante una remuneración, llamada salario.

#### **4.1.5. EMPLEADOR Y TRABAJADOR**

“EMPLEADOR.- Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”<sup>9</sup>.

En ocasiones se confunde empleador con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor, sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de

---

<sup>9</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 18.

las empresas en las que invierten, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo, ese empleo debe ser libre y decente, las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido.

Es empleador aquella persona que da empleo, es un concepto íntimo y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral, como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales, y puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

Considero que, el empleador es quien debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la seguridad social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

“TRABAJADOR.- Es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual”<sup>10</sup>.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada, en muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no, la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

Es de mi criterio personal, que la figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, y que esta relacionado directamente y de

---

<sup>10</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 67.

manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad, el pueblo común, a los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

#### **4.1.6. LIBERTAD DE TRABAJO**

“La obligatoriedad del trabajo y la libertad de trabajo no son principios antitéticos o contradictorios sino complementarios, toda vez que si el hombre debe procurarse los medios de subsistencia y perfeccionamiento con su propio trabajo y con él debe contribuir al bien general de la sociedad, no es menos cierto que ha de hacerlo en la ocupación que libremente escoja de acuerdo con sus disposiciones y en las condiciones que le garanticen mayor rendimiento y provecho para sí y para la sociedad”<sup>11</sup>.

La libertad del trabajo, para mi criterio, es cuando dentro de la libertad de las personas como individuos, su pensamiento como sus acciones las puede tomar de forma libre y de su voluntad y consentimiento; y en virtud de esa libertad el hombre esta facultado para trabajar en lo que a bien tenga, sino en cuanto con su ocupación no perjudique a terceros y al bien

---

<sup>11</sup> TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional, Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 78.

común, en que el trabajador es libre para dedicar sus esfuerzos a la labor lícita que a bien tenga, en consecuencia la libertad de trabajo debe definirse como la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económicamente reproductiva que libremente prefieran dentro de los límites impuestos por el bien común y el derecho de los hombres.

#### **4.1.7. CAMBIO DE OCUPACIÓN**

“La decisión del empleador puede producir efectos inmediatos o diferidos, de acuerdo con el sistema que adopte cada ordenamiento, el cambio de ocupación de un trabajador de sus labores habituales a otras de igual similitud o diferentes a las habituales, de un lugar a otro, se considera la voluntad del empleador y por sí misma para motivar dicho cambio, que será a su favor, más no al del trabajador si no hay consentimiento de éste”<sup>12</sup>.

Se considera el cambio de ocupación, cuando a un trabajador lo trasladan a otro distinto de sus labores habituales, dicho cambio debería regularse en la legitimidad de su aceptación por parte del trabajador, que diga el convenio aplicable, en el cual se establecen las condiciones por las cuales ha de darse el cambio de ocupación o actividades laborales, y que debe estar protegida por la normativa laboral, especificándose que se requerirá

---

<sup>12</sup> MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 45.

una causa explícita por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, decisión que deberá ser notificada al trabajador por el empleador con una antelación de tiempo.

#### **4.1.8. LA INTANGIBILIDAD.**

“El Derecho Ecuatoriano del Trabajo, uno de los principios reconocidos y fundamentales, que el Estado garantiza es la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adopta las medidas para su ampliación y mejoramiento, se entiende que con estas palabras se confiere la categoría de derechos garantizados por la Constitución y, por lo tanto, no susceptibles de desconocimiento por las leyes; este principio significa también que las condiciones, derechos y prestaciones que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, no se pueden desconocer”<sup>13</sup>.

El principio constitucional que garantiza la intangibilidad de los derechos laborales, nace en virtud de la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de los tiempos, esas conquistas han repercutido muchas veces en reformas legales, por lo tanto, considero que es justo que los trabajadores luchen porque sus derechos se respeten, se mejoren y se amplíen, pero no sería legítimo ni justo, en determinadas circunstancias por las que pueda atravesar el país, que pretendan que las

---

<sup>13</sup> MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 48.

normas legales no cambien en materia de beneficios económicos, sobre todo si eso es necesario para la modernización del Estado, y principalmente si a título de que se respeten derechos adquiridos, se pretende que se beneficien ciertos grupos en perjuicio de otros o de la comunidad.

#### **4.1.9. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.**

“En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero lo están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general, por consiguiente al trabajador le es imposible renunciar a sus derechos y si así lo hiciera la ley no se lo reconoce porque como ya mencionamos están terceros comprometidos en sus decisión, y que como persona libres, tienen capacidad para elegir por ellos mismos; en del Derecho del Trabajo, la regla general se enuncia diciendo que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”<sup>14</sup>.

Por consiguiente podemos observar, que por renuncia de derechos y de garantías constitucionales y de las demás leyes en la legislación ecuatoriana, se entiende al acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio

---

<sup>14</sup> TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional, Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 78.



de otra persona; la renuncia de los derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente al interés particular del renunciante, y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante, y no se perjudique con ella a terceros, por lo que se atribuyen decisiones que perjudican los intereses legales de las personas en beneficio propio, es decir se vulneran las garantías legales.

#### **4.1.10. DESPIDO INTEMPESTIVO**

“El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato, por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está disuelta o terminada.”<sup>15</sup>.

“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”<sup>16</sup>.

Los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene a constituirse en una flagrante violación a la

---

<sup>15</sup> HIDALDO Andrade Gabriel, Dr., “COMENTARIOS AL DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Teoría y Práctica, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 45.

<sup>16</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 42.

ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente; por lo tanto, es la terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL**

“El Derecho Laboral tiene sus antecedentes, se puede decir que nace de la lucha entre las diferentes clases sociales, estas se debían regular y se crea el derecho laboral, lo que se buscaba era mejores oportunidades y un mejor trato entre los empleadores y trabajadores ya que existía mucho abuso. La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, el objetivo de la burguesía era seguir mandando y someterlos a sus pedidos pues tenía el poder”<sup>17</sup>.

La Revolución Francesa también hace que la gente se interese más por los derechos. La Revolución buscaba igualdad, libertad y fraternidad. Esto fija también el inicio a que las personas reclamen por su derecho, y poco a poco se hagan escuchar. Marx apoyo a la revolución industrial donde se

---

<sup>17</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 22.

amontonaban centenares de obreros a trabajar. Aquí la injusticia fue vista por ellos mismos e impulso a que los trabajadores quisieran mejoras sus condiciones laborales, otro factor que influyo fue el crecimiento del número de obreros, estos querían mejores condiciones de trabajo, libertad de coalición, sindicalización y huelga.

Comienza en 1985 y a principios del siglo XX, se apropió de la burguesía bancaria y comercial del poder por lo que promueve la industrialización y la acumulación capitalista. El país se transforma por las consecuencias de orden social, económico y político y aparece la clase obrera, en lo social las migraciones comienzan a ser problemas sociales, por el encabezamiento del costo de la vida se desvaloriza el salario, y en lo político se desarrolla una lucha que permita satisfacer demandas salariales y además que permita la subsistencia. La Revolución Alfarista de 1895 y Juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales. El Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directa o indirectamente en el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano; y, los factores internos tenemos que el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus Derechos, inicia con la primera ley obrera, que establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y perjuicios, la segunda ley establece la indemnización pecuniaria por accidentes de trabajo, entre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, regulando

indemnizaciones en los casos de capacidad total, parcial y de muerte del trabajador; por lo tanto, en el Código de Trabajo se eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo, y se establecen los nuevos parámetros dentro de un sistema laboral que exigen las relaciones laborales.

Es evidente que a través de la historia los procesos económicos han jugado un papel fundamental en lo que respecta al mercado laboral, así por ejemplo la globalización ha provocado que vertiginosamente se produzcan nuevas formas de contratación en las cuales cada vez se van flexibilizando más y más los elementos constituyentes de la relación laboral, así como los derechos de los trabajadores.

Así por ejemplo, podemos tratar de los estibadores, quienes dependiendo de las circunstancias, pueden ser contratados por la Autoridad Portuaria, por una compañía privada de transporte, por el buque, etc. y así, puede que trabajen de forma exclusiva para una de estas o bien para dos o más, es aquí donde se generan inconvenientes al momento de determinar la relación de dependencia que los ligue con una determinada persona jurídica, esto genera que los derechos de los trabajadores se vulneren, pues al no existir una relación laboral clara, simplemente se pasan por alto todas las garantías propias de los trabajadores.

“El Derecho Laboral Ecuatoriano con el fin de prevenir esta clase de violaciones de los derechos de los trabajadores dispone que para

determinar la existencia de la relación laboral, se debe acudir al principio de Primacía de la Realidad, que tal como lo manifiesta el tratadista chileno José Ugarte Cataldo en su obra “El Nuevo Derecho del Trabajo”, la idea de que la concurrencia de los elementos de la relación laboral, en especial la subordinación jurídica, dan por sentado la calificación de laboralidad de una determinada relación de servicios, sin necesidad de antecedentes o formalidades adicionales, por tratarse de un contrato consensual, debe sumarse, como noción fundamental para desbaratar en los Tribunales de Justicia, el encubrimiento de una relación laboral”<sup>18</sup>.

Es fundamental que el juzgador utilice este principio a fin de defender los postulados constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así como la garantía de procurar el equilibrio contractual entre las partes.

#### **4.2.2. RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES**

“El Ecuador posee de una legislación coherente y conexas en el tema de los derechos de los trabajadores, la que tiene que ser aplicada y cumplirla de conformidad a sus preceptos legales contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo; y, viene desarrollando programas generales de capacitación a empresarios y empleados a fin de refrescar los conocimientos sobre los principios y derechos del trabajador, encontrar los problemas y buscar soluciones; en

---

<sup>18</sup> ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 71.

que en el país todos los derechos de los trabajadores están perfectamente reconocidos y estructurados tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, lo que hay que hacer es potenciar para que se cumplan, cuyo trabajo recae en el Ministerio del ramo, que debe fomentar que se apliquen y se respeten tanto para trabajadores como para empresarios, porque mejorará todas las relaciones laborales y solucionará muchos conflictos laborales, que es un problema que tiene el país, que hay que afrontarlos, y para ello es necesario asesorar y fomentar los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de foros, seminarios a los empresarios y dependientes, además es posible poner en marcha una capacitación a los inspectores de trabajo”<sup>19</sup> .

Es imperante que se lleguen a acuerdos, para proteger los derechos laborales de los trabajadores, lo que implica el intercambio de información y trabajo conjunto en la promoción de la seguridad, igualdad y derechos laborales en los sitios de trabajo; en que se acabe con el que se vulneren los derechos de los trabajadores, y se garanticen sus derechos más fundamentales como un pago justo de salario, medidas de seguridad y defensa en casos de accidentes de trabajo, entre otros; y considerar que todos los trabajadores, tienen derechos, pues en una renovación de buenas intenciones sobre los derechos de los trabajadores, para ello es menester el que se creen programas para educar a la comunidad, para que

---

<sup>19</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 28.

conozcan sus derechos y responsabilidades laborales, respetando las regulaciones, reglamentos y normativa legal de los trabajadores.

Las normas fundamentales del trabajo se refieren a principios y derechos generales, en que todas las personas que trabajan son objeto de las garantías y derechos laborales, pero, en la mayoría de los casos se observa un déficit en éstas garantías que causan el que se vulneren los derechos de los trabajadores, situación grave que afecta de forma directa e indirecta al trabajador, como su familia y a la sociedad.

Los trabajadores y trabajadoras a menudo no tienen libertad laboral, en cuanto se hace referencia a la sindicalización, ni derecho de sindicación o de negociación colectiva, sin embargo, la representación y la sindicación no solamente son derechos fundamentales sino que son también el medio a través del cual los trabajadores/as pueden alcanzar esos derechos y llegar a tener una fuente de trabajo decente, del que se establece en el Ecuador, pues todo ciudadano tiene el derecho de trabajar.

Ni la relación de trabajo sustituye al contrato de trabajo, ni éste comprende la totalidad del Derecho Laboral, sino sólo una parte de él; una teoría, la cual trata de la relación de trabajo, no aceptada aún por parte de la doctrina, difícilmente podrá servir para encuadrar, dentro de ella, toda la valoración del Derecho Laboral; por ello las definiciones basadas en la relación laboral, carecerían de la necesaria consistencia y valoración jurídica.

Honestos preceptos, al referirme a la relaciones laborales, debo iniciar indicando y haciendo un pronunciamiento de las relaciones humanas, sociales o contractuales, que implica al hacer referencia a la relación entre las personas, distintas en la naturaleza de las interacciones donde se develan los derechos y obligaciones para las partes protagonistas, como lo son de manera directa las relaciones obrero – patronales.

Las relaciones laborales, o de trabajo, se sujetan a los elementos esenciales de convenio, de la dependencia y de los servicios lícitos y personales, así como de su remuneración. La existencia o no de un contrato de trabajo, en un conflicto individual, debe cumplir con estos elementos; pues no cabría ninguna concepción de que se diera a un contrato de trabajo, sin la prestación de servicios, aún de la forma que éste fuera; los efectos jurídicos de tal obligación se manifiestan cuando dentro de lo permitido por la ley se da el hecho de que una persona acuda a trabajar y otro acepte su labor o trabajo.

“En nuestro país, las relaciones laborales están dadas dentro de un marco legal, contenido en el Código del Trabajo, los preceptos que hacen del accionar humano, como el trabajo, éste esta cobijado por condicionamientos regulados por la ley, como hecho digno del quehacer social, civil y laboral. Se prevé que el legislador ha regulado como logros del devenir social, reformas, sanciones, derechos y obligaciones para las partes, en consecuencia el derecho del trabajo como la nueva organización especial, imperante en una sociedad que se refleja por su espíritu



empresario, para mejorar las relaciones obrero – patronales, en procura de la justicia social y del bien”<sup>20</sup>.

Según Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, manifiesta: “La caracterización de las relaciones de trabajo, sobre lo que manifiesta nuestra doctrina jurídica, sin duda ante la amplitud del vocablo de la relación, resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo, por ello no anula la voluntad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”<sup>21</sup> .

Con la denominación de la relación laboral, se expresan dos cosas distintas, la una que no se puede negar, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta el servicio y aquel quien se le presta, en este sentido, podemos entender, que en todo contrato laboral, surge una relación de trabajo entre el trabajador mediante la contratación laboral, a través de los contratos individuales y/o colectivos, que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en la fase de dirección y/o gerencia, denominado como representante legal.

En la relación laboral, se han de determinar los elementos de dicha relación, entendida ésta como la relación entre el trabajador y su

---

<sup>20</sup> VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 45.

<sup>21</sup> CABANELLAS Guillermo, “SQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 28.

empleador, para la prestación de un trabajo personal remunerado y subordinado, con lo cual pretendemos acercarnos a la realidad de la relación obrero – patronal, al incorporar al trabajador en la empresa por la concepción de la prestación personal del servicio, mediante la contratación tanto individual, como colectiva, dándole mayor importancia a ésta que al acuerdo de las voluntades.

El Movimiento Obrero en el Ecuador, representado por la fuerza laboral de los obreros y trabajadores, no se han encontrado organizados siempre, pues es recién que en las últimas décadas se ha comenzado a dar los pasos tendientes a facilitar y fomentar su organización, como el medio, por el cual hacen frente a que se respeten sus derechos; y con mucha satisfacción podemos observar que el Ministerio del Trabajo, es la institución por la cual se armonizan las relaciones entre obreros y empleadores en que de la manera más respetuosa manejan sus diferencias a través del dialogo, la mediación, que permiten arribar a acuerdos ventajosos para ambos sectores.

#### **4.2.3. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR**

Es evidente que reconozcamos antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella; en épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre, por medio de él, éste puede dominar la naturaleza. Posteriormente se dieron formas especiales

de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, adquirió las características que hoy presenta.

“Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimiento industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas”<sup>22</sup>.

Considero que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

---

<sup>22</sup> VELA Mosalve Carlos, S.J., “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”, Editorial SUAREZ & SUAREZ, Quito-Ecuador, Año 2013, Pág. 34.

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.

“La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias; también se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada”<sup>23</sup>.

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo

---

<sup>23</sup> VELA Mosalve Carlos, S.J., “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”, Editorial SUAREZ & SUAREZ, Quito-Ecuador, Año 2013, Pág. 38.

orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, a través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

“La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. Las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona,

consagración determinada por nuestra constitución, más para que el trabajador pueda disfrutarlo, considero indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el restablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda”<sup>24</sup>.

Por constituir el de trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Ésta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y el punto de vista económico y social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

La estabilidad constituye uno de los factores del contrato de trabajo; ya que la relación laboral, aún subordinada cuando es meramente eventual o a término fijo, ofrece caracteres muy distintos del contrato de trabajo típico, que requiere siempre cierta permanencia en actividad prestada, una continuidad indefinida por su trascendencia y diversificación, la estabilidad laboral, en sus distintas clases y manifestaciones, se analiza en la serie de voces que a esta sigue.

El trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada

---

<sup>24</sup> TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional, Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 51.

se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa, una posibilidad de ascenso, un aumento de salarios, y en su caso una pensión jubilatoria. El obrero que se vio obligado a cambiar frecuentemente ocupación, no puede interesarse en esas distintas actividades y rendirá un servicio menos eficiente"

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia.

"El Estado reconoce el trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguran por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen

de igualdad de trato. El trabajo es un derecho elemental del trabajador, el mismo que no puede ser despojado unilateralmente por el empresario sin causar irreparable perjuicio no sólo al interés particular de aquel, sino al interés social que compromete a toda la colectividad, se añade que este derecho a la actividad permanente deviene también beneficios en el ámbito social que redundan en forma de una mayor producción al quehacer cotidiano de la masa trabajadora y supera un problema estatal como es el de contribuir a la solución del problema de la desocupación”<sup>25</sup>.

Es necesario que la ley de estabilidad laboral garantice una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación de sus tres reglas tanto la del indubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa al trabajador.

#### **4.2.4. EL DESPIDO INTEMPESTIVO AL TRABAJADOR EN EL ECUADOR**

“La doctrina y legislación comparada han denominado como despido a la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral mediando o no una causa de justificación. Así, el despido puede definirse como aquella manifestación unilateral de voluntad por parte del empleador, de la que tenga conocimiento el trabajador y que evidencie la intención

---

<sup>25</sup> TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional, Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 51.



inequívoca de poner fin a la relación laboral. El despido se consolida entonces como un acto jurídico extintivo de obligaciones fundado en la libertad negociadora privada que produce la extinción ad futurum del contrato por decisión del empleador”<sup>26</sup>.

Por lo tanto, el despido laboral en el Ecuador, es la rescisión del contrato de trabajo de un trabajador, decidida unilateralmente por el empleador, con o sin invocación de causa, como los requisitos para proceder a un despido laboral y las consecuencias de la decisión están regulados por cada legislación.

“Las características del despido, se establece que el despido posee cuatro características fundamentales, a saber:

- a) Es un acto unilateral del empleador en razón de que la terminación del vínculo contractual se produce por su sola voluntad sin participación alguna del trabajador.
- b) Es un acto constitutivo ya que la decisión del empleador no requiere cumplir con formalidades, ni ser propuesta a instancia alguna, para que se consolide el efecto extintivo de la relación laboral.
- c) Es un acto receptivo en virtud de que su eficacia pende de que haya sido puesto a conocimiento del trabajador separado.

---

<sup>26</sup> ALTAMIRANO S., David, Dr., “Comentarios Doctrinales y Procedimientos-Derecho Laboral”, Tomo I, Editora Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 44.

- d) Es un acto que produce la extinción contractual habida cuenta de que los efectos del contrato se extinguen ad futurum por el incumplimiento, sea este contractual legal o reglamentario, por parte del trabajador, suscitado con posterioridad a la celebración del acto”<sup>27</sup>.

Por ello, y teniendo en cuenta lo mencionado, el despido puede ser de dos tipos, dependiendo si el motivo que impulsa al empleador a terminar la relación laboral está amparado o no en una justa causa; en el primer caso se lo llama despido justificado, legal o disciplinario; y, en el segundo se lo conoce como despido injustificado, es decir por decisión unilateral del empleador, lo que se define como despido intempestivo

“Según Miguel Estupiñan, se considera como despido intempestivo o injustificado, aquel acto unilateral en el que se palpa un incumplimiento por parte del empleador, sea porque separó unilateralmente al trabajador sin una causa justificada u omitió el cumplimiento de formalidades de aviso previo a la autoridad competente. Según el autor, este despido también conocido como arbitrario, intempestivo, improcedente y abusivo viene aparejado por una compensación del empleador al trabajador que se traduce en la llamada indemnización, sea ésta tasada por la ley o no”<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> ALTAMIRANO S., David, Dr., “Comentarios Doctrinales y Procedimientos-Derecho Laboral”, Tomo I, Editora Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 47.

<sup>28</sup> ESTUPIÑAN Miguel D., Dr., “Compendio de Legislación Laboral”, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 89.

Es de mi criterio, que el despido intempestivo surge cuando el empleador, mediante una decisión unilateral, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que medie una causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal, no observa el procedimiento de visto bueno establecido en la legislación laboral ecuatoriana. En la misma línea, el autor señala que frente a esta decisión unilateral del empleador, si bien la relación termina ipso facto por su decisión sin la necesidad de declaración judicial, éste debe pagar ciertas indemnizaciones, que más allá de simplemente reparar el daño causado al trabajador despedido, pretenden disuadirlo de la decisión de terminar la relación laboral. Es por esto que más que una indemnización reparatoria se consolida como una indemnización disuasoria que se compadece con los principios de estabilidad y continuidad del trabajo, establecidos en los instrumentos internacionales

Además, el despido intempestivo es aquel despido del trabajador que ha sido dispuesto por el patrono, sin expresar causa de justificación, se consolida un despido intempestivo, además, cuando la decisión del empleador invoque una causa insuficiente o a su vez, falsa. Esta decisión, tiene para el tratadista el efecto de otorgar al trabajador el derecho a cobrar las indemnizaciones que le correspondan por ley.

“El despido intempestivo posee todas las características mencionadas anteriormente para el acto de despido; estas son, su carácter unilateral, constitutivo, recepticio y también extintivo frente a la relación laboral. En

adición, es importante puntualizar, para quien el acto de despido, además de lo ya mencionado, tiene el carácter de ilegal. Señala con aserto, que no se puede pretender legalizar el despido por el simple hecho de que el empleador compense, mediante una indemnización, al trabajador”<sup>29</sup>.

Considero que, es justamente esta condena o sanción impuesta por la ley, aquella que configura la ilegalidad del acto del empleador, y concordamos plenamente con este criterio, ya que de no considerarse el acto de despido como ilegal, se estaría violentando abiertamente el principio cardinal del derecho *nulla pena sine lege*, por virtud del cual, nadie puede ser condenado por un acto que, al momento de ser cometido, no esté sancionado por la ley.

Otra característica, ya adelantada en párrafos anteriores, es el derecho de crédito que otorga el acto de despido para el trabajador, frente al empleador, me refiero propiamente a la indemnización, la cual dependerá del sistema laboral que rija la relación jurídica; pudiendo ser una indemnización civil de daños y perjuicios, o a su vez, una indemnización tasada por la legislación del trabajo.

El tratamiento que se da al despido intempestivo en el Derecho Comparado es bastante variado, sin embargo, se podría establecer algunas consecuencias generales, por un lado, algunas legislaciones

---

<sup>29</sup> ESTUPIÑAN Miguel D., Dr., “Compendio de Legislación Laboral”, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 78.

reconocen el derecho alternativo del trabajador para escoger entre regresar a su puesto de trabajo o a su vez optar por una indemnización.

Otras legislaciones dan un derecho al empleador para que opte por el pago de una indemnización dejando de lado la reinstalación, en otro sentido, existen legislaciones que no prevén la opción de reinstalación y más bien únicamente establecen la posibilidad de una indemnización. Con respecto a la cuantía de las indemnizaciones, como ya se dijo anteriormente, en algunos casos, la ley laboral siguiendo la teoría general de las obligaciones permite al trabajador agraviado calificar el daño contractual y solicitar lo que crea conveniente por concepto de daños y perjuicios; en estos casos, es el juez laboral quien califica el daño patrimonial y dictamina en sentencia la admisibilidad o no de una indemnización y en caso afirmativo, la cuantía de la misma.

“En la legislación ecuatoriana no define expresamente lo que se considera como despido intempestivo, limitándose únicamente a tasa r la cuantía que por concepto de indemnizaciones, hay lugar a consecuencia de este hecho ilícito, sin embargo, la doctrina ecuatoriana ha intentado definir esta institución, tomando en cuenta los efectos que da la legislación laboral nacional. Así, Miguel Estupiñan, entiende como despido intempestivo aquella forma de terminación del contrato de trabajo generada de manera unilateral por el empleador, quien toma para sí la responsabilidad superviniente de indemnizar al trabajador”<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> ESTUPIÑAN Miguel D., Dr., “Compendio de Legislación Laboral”, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 80

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y DERECHO DEL TRABAJO**

“Pasos trascendentales se han dado en los últimos tiempos, como lo es el ámbito constitucional, con la aprobación de la Nueva Constitución de la República del Ecuador, en Referéndum de Septiembre del 2008, normativa que entró en vigencia a partir del mes de octubre del mismo año, con actitudes eminentemente sociales, generadas por la necesidad de cambios radicales y sustanciales en el país, profundizando en materia laboral, garantías eficaces a favor de la clase obrera ecuatoriana, demandando el reconocimiento a sus derechos como solución a acuciantes problemas heredados de gobiernos anteriores, particularmente desde la presencia de políticas neoliberales que han modificado el escenario industrial, aunque incipiente, pero al mismo tiempo dinámico, cambios que se expresan en la atención que brindará el Ministerio de Relaciones Laborales para con las relaciones obrero-patronales en el país, imprescindibles en el futuro del país y el trato que recibirán los trabajadores y las organizaciones sociales; y que debe de cumplirse por el desarrollo del país, en atención a los principios que la Organizaciones Internacional del Trabajo demanda para con los obreros en el mundo, y en especial de nuestros países en vías de desarrollo, normativa jerárquica, que trae consigo el exponer en forma libre

la libre sindicalización o de negociación colectiva, el derecho individual y colectivo, como el de huelga”<sup>31</sup>.

Otro aspecto de importancia es la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los convenios y recomendaciones de la OIT para alcanzar trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar.

Independientemente de las justas propuestas de los trabajadores debe reconocerse que existe voluntad gubernamental, sobre políticas integrales de recursos humanos en el sector público a través de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo y Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) en la perspectiva de su empoderamiento, y que comprenderá a las empresas públicas y entidades autónomas, dar cumplimiento estricto a las nuevas tendencias del derecho laboral en el Ecuador, en aplicabilidad de la normativa constitucional, la que se encuentra contenida en la Constitución de la

---

<sup>31</sup> PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 68.

República del Ecuador, en sus artículos 325 al 333, en la SECCIÓN TERCERA, FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN, articulados que disponen:

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”<sup>32</sup>.

Considero que, será el Estado quien deba garantizar en materia social, y de forma puntual a los trabajadores en el país, las garantías al trabajo misma que será en relación de dependencia o autónoma, lo que devendrá en el transcurso y devenir del tiempo el desarrollo económico individual, familiar y social de todos los obreros ecuatorianos, con las condiciones legales constitucionales en beneficio legal y jurídico de los trabajadores y trabajadoras en el Ecuador.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

---

<sup>32</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 27.



3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan

la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”<sup>33</sup>.

Considero, que los principios generales del derecho laboral, son generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible, que en derecho laboral integrados dentro del orden jurídico ecuatoriano, se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, que permite el respeto al trabajador, bajo los criterios de la contratación laboral y que permite la posibilidad para su aplicación en garantía a la clase obrera ecuatoriana.

“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.

<sup>34</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 29.

Es de mi criterio personal, que lo es fundamental de la misma legislación positiva que los presupuestos jurídicos son lógicos y necesarios de las distintas lógicas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse, que las garantías al derecho laboral, está sustentado en las garantías a los derechos universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque son puramente racionales, éticos o de derecho, sino porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo en garantías de derecho positivo vigente.

“Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

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

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

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a

destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley”<sup>35</sup>.

Uno de los elementos sustanciales de la relación laboral, a más de la dependencia, es la remuneración, considerada en el salario o sueldo, que es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado, el trabajador u obrero recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual, cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal; así también se lo puede considerar como el desembolso obligatorio y que es una de las garantías de la relación laboral contractual.

“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El

---

<sup>35</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.

Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”<sup>36</sup>.

Mi apreciación, es que el derecho del trabajo, al ser el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones, que regulan al trabajo como hecho social.

“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”<sup>37</sup>.

Nuestra legislación representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado ecuatoriano, que también regula las relaciones

---

<sup>36</sup> Ibídem, Pág. 30.

<sup>37</sup> Ibídem, Pág. 30.

jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo, que garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo, lo que indica la materia, las mujeres como personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, se determina al campo de aplicación del Derecho del Trabajo, que regirá las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo como hecho social.

“Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”<sup>38</sup>..

Considero que, la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado, la norma hay que analizar la relación jurídica existente, que determina su naturaleza a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena, y que se refiere a que el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque

---

<sup>38</sup> Ibídem, Pág. 30.

tiene normas especiales para la materia laboral, en especial a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras.

“Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley”<sup>39</sup> .

Es de importancia que, debe prevalecer dentro del ámbito social, respecto de las relaciones obrero-patronales, son los principios, derechos y garantías relativos al trabajo, consagrados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en acuerdos y convenios internacionales suscritos por el Ecuador, por una parte; y por otra, la legislación obrera contenida en el Código del Trabajo, ampliando la práctica derechos y garantías laborales, por lo cual en todos los casos laborales ha sido

---

<sup>39</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.



declarada constitucional; pues el trabajo es un bien que debe ser distribuido de mejor manera, y agilizar la contratación dentro de la sociedad ecuatoriana, ya que es menester el que se respete la tutela y continuidad de las relaciones laborales, en la generación de empleo, tornándose más competitiva la producción nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada.

En la actual Constitución en vigencia se plantea la competencia exclusiva del Estado respecto de las relaciones obrero-patronales, viabilizando la normativa contenida en el Código del Trabajo, al reconocer el acceso al sistema laboral en igualdad de condiciones para con todos los trabajadores en el país, lo cual define el rol gubernamental en la situación actual, donde los trabajadores son el eje central de la economía del país, y que era tiempo de considerar tanto su importancia laboral como personal, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección de las relaciones laborales, en el respeto de los contratos tanto individuales como colectivos.

#### **4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES**

El Derecho Laboral, “considerado un derecho eminentemente de tipo social, que desde el punto de vista técnico y dogmático, el sistema proporciona seguridad y facilidad a la aplicación del derecho y da a éste la flexibilidad necesaria para adaptarse a las complejidades y ondulaciones de la vida real, merced al sistema que hace factible la interpretación

racional y sistemática de las normas y se facilita mucho la elaboración integradora del derecho”<sup>40</sup>.

Dándonos a entender que con un marco legal adecuado, los trabajadores se sentirán protegidos, gozarán de las garantías jurídicas necesarias para hacer valer sus derechos, a través de la interpretación racional de las normas jurídicas, permitiendo o facilitando el ejercicio de su defensa, como la de clase trabajadora del país, en contra de cualesquier tipo de violación de los derechos y garantías de los trabajadores, consagrados en nuestra Carta Magna, así como en el Régimen Laboral.

El Derecho Laboral ecuatoriano, es el producto de la mezcla de diversos factores, ya sean a nivel nacional como internacional, afianzando más aún la imperiosa creación de un cuerpo legal acorde a los avances de los diversos sistemas sociales por los que atravesó nuestro país. Dentro de nuestro país, lo que se destaca es el desarrollo de la industria, que ha permitido la organización obrera para poder respaldar sus derechos y garantías, por los problemas obrero-patronales que surgen en las relaciones laborales, pues se consideraría fundamental tomar en cuenta la declaratoria de la Liga de Naciones que dice: “su objeto es el establecimiento de la paz, y ésta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social”<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 35.

<sup>41</sup> PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 39.

El Derecho Laboral, como el conjunto de principios, preceptos y reglas a que se someten todas las relaciones provenientes del trabajo en nuestro Ecuador, es una disciplina nueva, ya que se enmarcan dentro de las conquistas laborales de tipo obrero por las que se ha tenido que atravesar por parte de muchas organizaciones de clase, sin embargo consideremos a aquellas personas que se han especializado y dedicado a realizar un estudio analítico y científico de estos procesos evolutivos del trabajo en el país, coincidiendo en dividir el proceso en tres períodos que comprenden el proceso laboral:

1. “Las primeras leyes obreras;
2. La legislación social juliana;
3. La legislación pos-juliana, hasta la promulgación del Código del Trabajo.
3. En el año de 1938, agosto 5, y con posterioridad, declara vigente la Asamblea Constituyente, promulgando el Código del Trabajo mediante publicación en los Registros Oficiales N° 78 y N° 81 del 14 y 17 de noviembre de 1938, cuando gobernada nuestro país el General Alberto Enríquez Gallo.
4. Este cuerpo legal, revolucionario para su época, compila la esencia de los Derechos Laborales promulgados anteriormente; de igual manera no podemos desconocer que recoge la corriente laboral imperante en otros países, de manera especial con la influencia de la Revolución Rusa. Esta efervescencia transformadora se plasma en la nueva Legislación Laboral Ecuatoriana; sin lugar a dudas que

este Código del Trabajo, debe haber tenido una acérrima resistencia, sus detractores al mirar que se crearon instituciones jurídicas, ciertamente revolucionarias, que tutelaban al trabajador ecuatoriano, no dudaron en estigmatizarlo como una copia de la Ley de Trabajo mexicana, entre otras argucias.

5. Sin embargo, para la realidad imperante, con la promulgación del Código del Trabajo, al menos en la retórica global, se produjo un avance cualitativo en la Legislación Laboral, la vigencia de este cuerpo legal puso al Ecuador en la vanguardia de aquellos tiempos que enorgulleció a sus gobernantes, con justa razón si consideramos que la clase trabajadora siempre ha sido desairada secularmente.
6. El Código del Trabajo está dividido en seis Capítulos y trata en forma secuencial:
  7. Contrato Individual del Trabajo
  8. Contratación Colectiva.
  9. Modalidades del Trabajo.
  10. Riesgos.
  11. Asociaciones de Trabajadores.
  12. Conflictos Colectivos; y
  13. Aspectos Procesales”<sup>42</sup>.

La norma jurídica laboral se origina del derecho positivo, el cual soluciona los conflictos entre empleador y trabajador en forma legal, lógica y práctica,

---

<sup>42</sup> PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 39.

según lo prescrito en el Código de Trabajo y por medio del cual se administrará justicia; la legislación laboral ecuatoriana, se la crea por medio del Congreso Nacional, quien se encarga de legislar las leyes que contiene el Código de Trabajo; el Presidente de la República la sanciona y ordena publicar en el Registro Oficial; y, la ejecuta el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Función Judicial. Entes estos que se encargan de controlar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Para que este orden jurídico se aplique, es necesario que exista la Ley Suprema, la que se encuentra contemplada y regulada en la Constitución, formada en dos partes:

- “Parte Orgánica.- Que se ocupa de la estructura, de la soberanía, forma de gobierno, de sus funciones y atribuciones; y,
- Parte dogmática.- Que se encarga de las garantías fundamentales a los derechos individuales, familiares, de educación y cultura, de lo económico, de lo laboral y de la previsión social”<sup>43</sup>.

A base de estas dos partes, su alcance jurídico se impone a las demás leyes, decretos, ordenanzas, reglamentos, acuerdos, órdenes, disposiciones, pactos o tratados; y, todo lo que se oponga a esta ley suprema o la altere, no tendrá ningún valor.

Con este principio jurídico, la Constitución Ecuatoriana en el Título II, Derechos, Capítulo Primero, Principios de Aplicación de los Derechos,

---

<sup>43</sup> PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 42.

Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, trata sobre el Trabajo, Art. 33, que en su parte pertinente se establece que el trabajo es un derecho 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; y, para la aplicabilidad de lo dicho se regirá mediante normas jurídicas de carácter laboral, conforme lo analizaremos en el siguiente punto de la presente tesis.

El Código fue expedido, como dejamos dicho, el 5 de Agosto de 1938, pero como no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año, en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente de ese año, el documento ya no pudo ser promulgado puesto que necesitaba la aprobación previa de dicha asamblea que había asumido todos los poderes y nombrado presidente provisional al Dr. Manuel María Borrero. Solamente después de aprobarlo la Asamblea podía ser publicada en el registro Oficial y tener validez. La Asamblea Constituyente lo sometió a examen de una Comisión, como recurso indispensable para entrar en su conocimiento.

Los principios fundamentales que importa resaltar son los siguientes:

- \* “Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Esto quiere decir que las presiones, los engaños, las burlas a la ley, que usen los patronos contra los trabajadores carecen de valor.

- \* Los patronos y sus representantes legales son responsables solidariamente por el cumplimiento de la ley y de todas sus consecuencias. En los accidentes de trabajo, por ejemplo, se presume de derecho la responsabilidad del patrono.
- \* Las leyes de trabajo se las interpreta favorablemente al trabajador, y puesto que los contratos individual y colectivo, las sentencias y actas transaccionales tienen fuerza de ley, la interpretación tiene que ser favorable a los trabajadores. Esto fue el caso por ejemplo, de la compensación salarial que muchos creían se perdía al ganar más de cinco mil sucres, pero fue interpretada que era un aumento, que producido una vez, ya no se la perdía jamás. Esta interpretación después se transformó en ley.
- \* La estabilidad del trabajador. Puesto que el contrato de trabajo es bilateral, el patrono no lo puede incumplir unilateralmente, pues la otra parte puede reclamar el cumplimiento del contrato y la indemnización de daños y perjuicios. Por eso, el Código señala cuales son las causas o formas de terminación del contrato individual de trabajo y entre ellas no está el despido.
- \* Las Asociaciones de Trabajadores deben ser protegidas y fomentadas por el Estado. La acción de los trabajadores y la protección legal ha hecho que las organizaciones de trabajadores se multipliquen y sumen ahora varios miles de ellas.
- \* La limitación de la jornada de trabajo. Es decir que se estableció como jornada máxima las ocho horas diarias y 40 horas semanales.

Otras jornadas especiales son inferiores, y desde 1980 la jornada semanal máxima es de 40 horas semanales.

- \* El juramento deferido. Si no hay prueba sobre el tiempo de servicios y salarios percibidos, los jueces estarán al juramento deferido del trabajador, que este lo puede prestar en cualquier estado del juicio o proceso.
- \* La obligación de los patronos de firmar los contratos colectivos de trabajo.
- \* La vigencia en el país de los Convenios Internacionales de trabajo ratificados por el Ecuador. Esto pone al país al nivel de los progresos internacionales de legislación y seguridad social”<sup>44</sup>.

El derecho de huelga debidamente garantizado. Los trabajadores por la naturaleza de sus funciones tienen el derecho a la huelga, y en el Ecuador antes de la vigencia del Código del Trabajo y otras leyes, se declararon en huelga cuantas veces fue necesario. El Código del Trabajo garantiza ese derecho, pero los trabajadores están en el derecho y en el deber de declararse en huelga por encima de los casos garantizados por el Código. Y así lo han hecho los trabajadores ecuatorianos.

Los trabajadores ecuatorianos han actuado así, por ejemplo, en la huelga de marzo de 1966 que produjo la salida de la Junta Militar de Gobierno, pues estaban los trabajadores y la ciudadanía velando por sus derechos, y

---

<sup>44</sup> PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 41.



esa no era una medida de hecho sino de derecho. No hay que confundir derechos con garantías. El hombre y el conjunto de los hombres tienen todos los derechos para su desarrollo integral en lo moral y material, como lo establece el Artículo 19 de la Constitución vigente (1988). Y la garantía son sólo una parte de esos derechos, cosa que asegura el Estado vigente dentro de sus limitaciones actuales de progreso.

#### **4.3.3. RÉGIMEN LEGAL DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR**

“Como hemos visto el cambio de lugar de trabajo se configura en elementos que trae controversia a las relaciones laborales, para la doctrina mayoritaria se estima como modalidades esenciales del contrato de trabajo, la jornada laboral, la categoría profesional y el lugar de trabajo, para que se produzca la eficacia en el trabajo, posteriormente se agrega el lugar de trabajo, como garantía sustancial del trabajador; pero cuando se da un cambio de ocupación, este no se encuentra dentro de las posibilidades del cambio momentáneo o definitivo, y debe el empleador sustentar las necesidades y razones para que opere dicho cambio ocupacional”<sup>45</sup>.

Si el empleador necesita por razones objetivas trasladar o cambiar a un trabajador de un lugar a otro distinto de su puesto de trabajo, sin contar con su consentimiento expreso, determinando las condiciones del traslado,

---

<sup>45</sup> MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 23.

pero nunca podrá disponer unilateralmente el cambio ya que esa medida se halla fuera del contenido de la norma legal, contenida en el Código del Trabajo, por lo tanto al trabajador le faculta reclamar porque consideran que las modificaciones a las condiciones de trabajo configuran una violación a sus derechos, está protegida por la Constitución de la República del Ecuador, y demás leyes.

“Es importante adecuar los criterios, y mantener los parámetros ante la gravedad que presenta la realidad social económica afectada seriamente por un alto índice de desempleo y el correlato del miedo del trabajador a perder su puesto de trabajo, circunstancias que son sobrevinientes al esquema en el que fueron concebidas las normas relativas al cambio indebido, dentro del Código del Trabajo, se impone la necesidad de adaptar criterios de decisión, siempre dentro de las normas vigentes, a fin de garantizar los derechos y garantías de los trabajadores, que imponen a las leyes asegurar al trabajador las condiciones dignas y equitativas de labor”<sup>46</sup>.

Considero que, muchas veces, hay que tener en cuenta en el análisis la situación de trabajador, el miedo a perder su fuente de trabajo, la incertidumbre mientras el cambio se produce, y su ánimo de llegar a un acuerdo sin llegar a la justicia, que en la mayoría de los casos le implica perder ese trabajo, en estas circunstancias, el trabajador se encuentra en

---

<sup>46</sup> MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 28.

un plano completamente desigual, hoy en día, es pacífica la doctrina de que el silencio del trabajador no implica el consentimiento.

“Actualmente se considera que, ante cualquier modificación del contrato de trabajo que perjudique al trabajador, su silencio no puede interpretarse como consentimiento en los términos del Art. 192 del Código del Trabajo ecuatoriano, es así porque cuando se trata de una modificación in pejus del contrato de trabajo el consentimiento del trabajador y en especial los alcances de su silencio, deben interpretarse muy restrictivamente, en especial si se tiene en cuenta que nuestra disciplina aparece como limitativa del principio de autonomía de la voluntad”<sup>47</sup>.

Es de mi criterio, que si por una parte, el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador, cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas; en este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección,

---

<sup>47</sup> MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 33.

hasta que recaiga sentencia definitiva.

La legitimidad del cambio de ocupación, deberá encontrarse subordinada a requisitos indispensables a favor del trabajador, como pueden ser el no alterar lo sustancial del contrato, este tiene que prevalecer la razonabilidad y carácter funcional; y el empleador no podrá proceder unilateralmente para cambiar aspectos estructurales de la relación laboral, los cuales, además de la calificación, comprenden la remuneración, el lugar de trabajo y el horario del mismo.

“Ello es así, toda vez que el dependiente se incorpora dentro de una estructura con una remuneración establecida, en un horario determinado, y tiene derecho a permanecer en tales condiciones, esto implica, un orden que es de vital importancia, como el que no debe haber alteración sustancial del contrato, en el caso que nos aboca hay que recalcar, que al ser el cambio de lugar de trabajo un elemento esencial de la relación, no puede ser modificado de forma unilateral y arbitraria, y que por tanto su modificación da derecho al trabajador a considerarse despedido, incluso sin demostrar daño”<sup>48</sup>.

Para mi criterio, considero que el empleador solo puede efectuar modificaciones en nombre del cambio de ocupación de forma razonable y con carácter funcional de la medida, de lo contrario, estaría en la figura del

---

<sup>48</sup> MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 33.

ejercicio abusivo de dicho cambio; y, se debe mantener la indemnidad; porque por más que sea razonable, y funcional, y que el empleador haya adoptado las medidas legales como establecer condiciones equitativas para el cambio, si causa un perjuicio sea material o moral dicha medida se considerara abusiva.

Existen dos corrientes de interpretación del texto normativo del Código del Trabajo, por un lado, tenemos la postura que considero que la modificación unilateral del núcleo del contrato, en sí misma y por sí sola, no podía ser considerada un agravio para denunciar el vínculo laboral, para ellos lo que debe analizarse es la razonabilidad de la medida, su funcionalidad; y que no exista perjuicio moral o material; más como consecuencia, más allá de la modificación o no de alguno de los elementos estructurales, hay que demostrar la irrazonabilidad de la medida adoptada o, al menos, que aquélla causa un agravio material o moral al trabajador.

Esto trae aparejado un mayor esfuerzo probatorio, poniendo la carga en cabeza del trabajador lo cual implica una desigualdad en la relación y en las posibilidades probatorias, además esta postura es criticada ya que no se justifica el por qué la modificación de uno de los elementos esenciales del contrato no puede configurar en sí mismo y por sí sólo, un agravio al trabajador, que tiene el derecho de no aceptar ese otro contrato con diferentes condiciones que el que tenía el de origen.

“La postura más generalizada, que señala que el Artículo 192 del Código del Trabajo ecuatoriano, es una norma imperativa que no pone límites

claros al cambio de ocupación, donde ninguna modificación unilateral del núcleo del contrato es válida, en este caso, solamente cuando la decisión unilateral del empleador no haya modificado los elementos esenciales del contrato, se habilita la posibilidad de analizar si tal modificación ha sido razonable, si es funcional, y en su caso, si con ella no se le causa perjuicio moral o material al trabajador”<sup>49</sup>.

Bajo esta postura, una vez verificada la modificación de algunos de los elementos estructurales del contrato, resulta innecesario el análisis de los otros aspectos, basta entonces, con demostrar que se ha modificado un elemento estructural del contrato, la máxima crítica que recibió esta postura es el límite que esto le impone al poder de dirección del empleador, lo cual no es un argumento convincente, dado que si bien se reconoce el cambio de ocupación, también se fijan sus límites, debiéndose respetar los derechos constitucionales; en el ejercicio de los poderes empresarios de dirección y organización, en tanto éstos fueran exorbitantes al régimen común de los contratos, deben ser ejercidos conforme las pautas que dimanen de todo poder en un régimen constitucional.

#### **4.3.4. LOS TRABAJADORES, Y SUS GARANTÍAS ANTE EL CAMBIO DE OCUPACIÓN**

“El cambio de lugar de trabajo no se encuentra dentro de las posibilidades de la variación de un puesto de trabajo, si el empleador necesita por

---

<sup>49</sup> ORBE C., Héctor, Dr., “Practica Laboral Ecuatoriana”, Editorial Imprenta Argentina, Quito – Ecuador, Año 2013, Pág. 55.

razones objetivas trasladar al trabajador de un lugar a otro, con el o los trabajadores y ha de contar con su consentimiento expreso, determinando las condiciones del traslado, pero nunca podrá disponer unilateralmente el cambio ya que esa medida se halla fuera del contenido legal”<sup>50</sup>.

Cuando el cambio de lugar de trabajo se dispone de forma unilateral sin hacer lugar a adecuar las condiciones del traslado a cada caso, el trabajador es puesto en legítima situación de despido, cambio de ocupación que como potestad del empleador de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo de su dependiente requiere, para su admisibilidad legal, su adecuación a los límites que le imponen la razonabilidad, la no alteración de aquellos aspectos sustanciales del contrato de trabajo y la indemnidad, es decir, ausencia del perjuicio material y moral para el trabajador.

De acuerdo a ello y a contrario, en tanto el ejercicio de dichas facultades transgreda o afecte alguna de las pautas anteriormente reseñadas, la válida efectivización de la decisión patronal en tales condiciones debe contar con el expreso y libre consentimiento por parte del trabajador, desde tales directrices, cabe señalar que el principio de privilegio no se encuentra orientado exclusivamente al aspecto material, sino también al aspecto moral, situación esta última que se encontraría configurada no solo cuando se pretende someter al trabajador a tareas penosas, sino también cuando

---

<sup>50</sup> ORBE C., Héctor, Dr., “Practica Laboral Ecuatoriana”, Editorial Imprenta Argentina, Quito – Ecuador, Año 2013, Pág. 58.

la modificación altera la libre disponibilidad que el trabajador tenía de su tiempo libre.

“De esta forma el cambio de lugar de trabajo, precisaría de un consentimiento expreso, un acuerdo con el trabajador para que acepte otro contrato de trabajo con el resarcimiento de los mayores gastos o perjuicios que se causen con el traslado, si el empleador necesita por razones objetivas que un determinado trabajador preste servicios en otro lugar, necesita su consentimiento expreso, determinando las condiciones del traslado, pero nunca podrá disponer unilateralmente el cambio, ya que esta medida se halla fuera del contenido del cambio de ocupación”<sup>51</sup>.

Como hemos visto, se tienen que replantear las condiciones del traslado en función de cada trabajador, cuando se determinan las condiciones del traslado puede ofrecerse el reconocimiento de mayores gastos, consideración del mayor tiempo de viaje como hora suplementaria, pago de viáticos, etc., pero esto no es suficiente, dependerá del caso en cuestión, ya que en muchos casos, no alcanza con que el empleador ofrezca compensar el tiempo extra de viaje y de viáticos, porque aun así, se causa un perjuicio al trabajador. Así no basta tampoco con ofrecer reparar un daño material, cuando existen otros daños materiales o morales, el ofrecimiento de compensar dicho cambio, se refiere a la ruptura de la relación, resulta ajustada a derecho.

---

<sup>51</sup> ORBE C., Héctor, Dr., “Practica Laboral Ecuatoriana”, Editorial Imprenta Argentina, Quito – Ecuador, Año 2013, Pág. 62.



“Un punto importante a destacar es que el trabajador no tiene que probar cada uno de los perjuicios que se le ocasionan, solo basta que se los mencione, no exige que el trabajador acredite y menos aún en forma fehaciente el perjuicio que le pudiera causar el ejercicio del cambio de ocupación, pues basta que ofrezca la posibilidad de que sea razonablemente apreciado por el empleador; pero ante la eventual dificultad probatoria no puede concluirse que la casual de su resistencia al cambio de trabajo hubiera sido falsamente invocada”<sup>52</sup>.

Considero que, el empleador tiene la obligación de proponer soluciones de acuerdo al planteo del trabajador, dado que está incurriendo en un acto, que sobrepasa el cambio de ocupación, el hecho de pretender ejecutar un cambio en el lugar de prestaciones del dependiente es un acto arbitrario que excede sus facultades, y por eso, debe recomponer la situación que en el intercambio se le presente, éste se puede considerar despedido.

Es importante señalar, que dicho despido indirecto, el trabajador no necesariamente deberá demostrar el perjuicio o daño, por un lado, cuando se altera la sustancia del contrato, cuando se pretende modificar un elemento esencial de la relación laboral de forma unilateral y arbitraria, corresponde de puro derecho, y sin necesidad de invocar un daño, el derecho a considerarse despedido.

“En cambio, si se precisara de la demostración correspondiente cuando la

---

<sup>52</sup> TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional, Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 34.

medida sea razonable, funcional, y se hayan ofrecido nuevas condiciones en función del traslado, en los casos, en que es razonable y funcional, pero no se ofrecieron medidas para compensar el traslado o los perjuicios, u ofrecidos estos son insuficientes, más allá de la acreditación, hay que valorar que el empleador no tenía la facultad de modificar este elemento de forma unilateral, que resulta evidente que la reducción del tiempo libre disponible genera un perjuicio, y tener en cuenta los principios del derecho y demás probanzas que se efectúen según cada caso en cuestión”<sup>53</sup>.

Pienso que, no corresponde exigir al trabajador que acredite ante el empleador cada uno de los perjuicios que la medida novatoria le irroga, cuando resultan evidentes de los términos del cambio de ocupación, y por otra parte, es el empleador quien debe proponer soluciones ante el planteo fáctico de la acción del cambio, haciendo uso de las facultades comprendidas en su potestad directiva del empleador; mas se debe determinar las condiciones del cambio; en especial, ha de contar con su consentimiento expreso, determinando las condiciones del traslado, pero nunca podrá disponer unilateralmente el cambio ya que esa medida se halla fuera del contenido de la ley.

#### **4.3.5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, DESPIDO INTEMPESTIVO**

“Los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de

---

<sup>53</sup> TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional, Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 39.

garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente. La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en especial las indemnizaciones en caso de calificarlo de despido, se establecieron muchas escalas y montos, en el pago flexible de contemplar las garantías de los trabajadores”<sup>54</sup>.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato, por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa, también, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando al trabajador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces

---

<sup>54</sup> GUZMAN LARA, Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”, Volúmenes II y III, Editorial Corporación Editorial Nacional, Octava Edición, Quito – Ecuador, Año 2013, Pág. 45.

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

“Nuestra legislación laboral estipula, en su Artículo 192 que el cambio de ocupación, esto es, la orden o disposición del empleador para que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida o se le destinen otras labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de despido intempestivo si el trabajador lo reclama dentro de los 60 días, siguientes a la expedición de la orden del cambio; los Jueces de la Sala de lo Laboral y Social aportan lo siguiente: “que el cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios; el empleador no es que declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca a éste en el trance de no proseguir en la empresa, como ya lo mencionan los Jueces de la Sala”<sup>55</sup>.

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

---

<sup>55</sup> GUZMAN LARA, Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”, Volúmenes II y III, Editorial Corporación Editorial Nacional, Octava Edición, Quito – Ecuador, Año 2013, Pág. 49.

estén debidamente estipulados en el contrato. El despido intempestivo, atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar del trabajador; y más que nada contra la estabilidad, que es aquella que como hemos tratado de capítulos anteriores significa dignidad al trabajador y su familia.

El cambio de ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual, pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización, en la forma de dar por terminada una relación laboral, y más aún por el cambio de ocupación la Corte Suprema de Justicia, actual Corte Nacional de Justicia, ya se ha pronunciado al respecto, como despido indirecto.

Considero que, que sobre el despido intempestivo y de manera más exacta en el cambio de ocupación, hemos observado como esta figura puede generar y producir muchos efectos y no solo económicos, financieros, sino emocionales y familiares e incluso sociales, ya que la estabilidad laboral hace del hombre – mujer sea y se sienta vivo y parte activa de una sociedad que día a día sigue evolucionando. Cuando un trabajador es despedido de forma imprevista o por medio de métodos que den a entender, que aquella persona ya no es deseada como: el hostigamiento y su misma esencia el cambio de ocupación, éste reacciona negativamente contra la sociedad y hace o realiza actos que después desencadenan

consecuencia lamentables no solo para él y su familia sino que también para la sociedad a la cual se debe. En lo familiar, muchas de las veces la inestabilidad laboral y por ende la falta de una fuente segura de trabajo hace que familias enteras se desintegren, ya que uno de sus miembros puede caer en la desesperación y tratar de buscar mejores forma de vida a costa de lo que sea sin medir las consecuencias que estas pueden acarrear para todos los miembros de su familia. En lo social, se siente fuera de sitio, llegando al punto de marginarse individualmente y llegar a tomar represalias contra esta, alterando el orden y provocando un caos social. La doctrina está de acuerdo en la importancia que tiene la defensa del puesto de trabajo cuya pérdida tiene graves consecuencias para el trabajador, consecuencias económicas, graves consecuencias en el aspecto psicológico del trabajador, por el significado que tiene la pérdida del trabajo, en la consideración de los demás, el cambio y al diente, en el caso de encontrar otra labor.

“Nuestra legislación laboral estipula, en su Artículo 192 que el cambio de ocupación, esto es, la orden o disposición del empleador para que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida o se le destinen otras labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de despido intempestivo si el trabajador lo reclama dentro de los 60 días, siguientes a la expedición de la orden del cambio. El cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad

de la prestación de servicios, el empleador no es que declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca a éste en el trance de no proseguir en la empresa”<sup>56</sup>..

Puedo determinar que, se puede llamar con el nombre de despido intempestivo a la suspensión del trabajo, como fuera el caso de que el empleador dejaré de proporcionar al trabajador materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el número de ellos, siempre y cuando que estos materiales o herramientas, estén debidamente estipulados en el contrato. El despido intempestivo, atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar el trabajador; y más que nada contra la estabilidad, que es aquella que como hemos tratado de capítulos anteriores significa dignidad al trabajador y su familia.

El cambio de ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual, pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es la indemnización; que el despido intempestivo por cambio de ocupación es también denominado como despido indirecto, en la que el trabajador se encuentra en un ambiente o ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es quien declara la rescisión del contrato, sino que al ejecutar esta acción

---

<sup>56</sup> MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012, Pág. 56.

crea el ambiente propicio para él e impropio para el trabajador y que de esta manera, el trabajador, no pueda proseguir en la empresa.

Considero que, sin embargo, lo expuesto en el artículo 192 del código del trabajo, contraviene al principio de imprescriptibilidad de los derechos laborales, al establecer el plazo de 60 días, para que el trabajador pueda hacer la reclamación; el trabajador tiene la obligación y el derecho de interponer la reclamación dentro de los 60 días a la notificación del cambio de ocupación de la que es víctima, pasado este plazo establecido en el Código Laboral, no puede proceder el trabajador a reclamación alguna, en este caso la falta de información y asesoría oportuna hace que se transgreda los derechos laborales.

#### **4.3.6. DERECHO COMPARADO.**

Para hacer una relación con otras legislaciones americanas, relacionadas con los accidentes y enfermedades de trabajo, y por los derechos a indemnización, me permito enunciar la de los siguientes países:

Tratando de observar en lo que respecta a legislaciones fuera de nuestro entorno, vemos en todas ellas una evolución hacia la garantía de la estabilidad y el trabajo, la regla común fue el libre despido por parte del empleador, sin más requisito que el preaviso, primera forma de protección frente al despido indirecto.



En Alemania la ley de protección frente al despido, parte del principio de que si aquél se produce en forma justificada, permanece la relación de trabajo se mantienen los plazos de desahucio, pero la terminación sólo tiene efecto si se fundamenta en razones objetivas. No existe requisito de forma para el despido.

En Francia, el principio que domina, paradójicamente la terminación unilateral del contrato, las instituciones protectoras de la permanencia en el empleo son la simple suspensión del contrato en determinados casos; la obligación del cambio de ocupación, genera la inobservancia del plazo por parte del empleador.

En Italia, la existencia del desahucio por cualquiera de las partes, poniéndolas en una igualdad que no existe, dio lugar a una interpretación evolutiva de la ley. A partir de la ley de 1966 se conoce la figura de la terminación injustificada del contrato de trabajo y a partir de 1970 la del despido ilegítimo con especiales sanciones, permaneciendo tres regímenes en la materia: el despido libre, conforme al Código Civil; aquél que comporta indemnización y la terminación sin justo motivo y sin justa causa. La terminación por voluntad de una de las partes requiere preaviso o desahucio.

El derecho español va más allá, defiende el carácter casual del despido, o rechazo despido libre, lo que debe entenderse a la luz de los principios de legalidad y tipicidad. Distingue el despido improcedente del despido nulo,

con efectos diversos. Distingue el despido disciplinario, con carácter de sanción; el despido por causas objetivas y el despido por causas tecnológicas o económicas que requiere autorización administrativa. En las diversas legislaciones europeas encontramos la tensión, y la búsqueda de un equilibrio entre los intereses de libertad de empresa y la defensa del puesto de trabajador. Esto se muestra claramente en el despido por razones técnicas y económicas, cierre de empresas o de secciones de una empresa. En las legislaciones antes mencionadas existe también la acción de reintegro al trabajo, en caso de despido no justificado o nulo, acción sin la cual la protección del empleo deja de ser eficaz. Se regula también las indemnizaciones en los diversos casos. Se establece la diferencia entre la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador o por voluntad del trabajador.

En el área andina, la ley venezolana de 1990, pone como principio la estabilidad del trabajador al decir en su artículo 112 que: "los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa". Las causas de despido o de retiro justificado del trabajador están taxativamente determinadas en la ley. Esta preve también el caso de despido injustificado basado en motivos económicos o tecnológicos en el cual se requiere un preaviso por tiempo que llega hasta tres meses según la antigüedad, preaviso que debe notificarse por escrito, cuya omisión da lugar a indemnizaciones. De haber causa justificada la ley prevé indemnización de daños y perjuicios, que obliga a la parte que hubiere dado motivo a la

terminación, equiparándose en este caso al empleador y al trabajador, de manera no prevista en otras legislaciones. En los casos generales el despido no justificado da lugar a acción de reintegro al trabajo y se tramita ante el juez de Estabilidad laboral, al cual el patrono deberá también participar el despido con indicación de las causas.

El código sustantivo del trabajo de Colombia enumera los casos de terminación del contrato de trabajo, entre los cuales se incluyen la suspensión de actividades por parte del patrono y la liquidación definitiva de la empresa. Termina también por decisión unilateral de las partes con justa causa. Las causas se enumeran en la ley, y deben manifestarse por la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, por otra parte la ley colombiana establece que "en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios". No hace distinción entre patrono o trabajador.

En Bolivia, se mantiene el principio de la terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, mediante el preaviso, o sea, la institución que nosotros denominamos desahucio. Cuando el trabajador fuera retirado por causa ajena a su voluntad, recibirá una indemnización por falta de preaviso y la indemnización por tiempo de servicios. La indemnización procede también en caso de liquidación de la empresa o negocio. No habrá lugar a las indemnizaciones en determinados casos en los que la relación de trabajo concluye por culpa del trabajador, subsistiendo la indemnización

por antigüedad, en el caso de inasistencia al trabajo por más de tres días continuos.

En el Perú se legisla también sobre la estabilidad en el trabajo. Para el despido de un trabajador se requiere la existencia de causa justa, y, de ser el despido injustificado, habrá lugar a reposición en el trabajo únicamente, a esta, sustituible por indemnizaciones, según el régimen que se aplique. Indemnizaciones que van de tres a doce meses de remuneración y el pago de salarios desde la interposición de la demanda hasta la sentencia. Igualmente se indemnizará al trabajador cuando éste se retire por causa justa, lo que se denomina en la legislación peruana "actos de hostilidad", que se equiparan al despido.

## **5. MATERIALES Y METODOS**

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, y que me ha servido para el desarrollo de la presente tesis jurídica.

### **5.1. Materiales**

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados con el objeto de estudio, como es de la problemática y temática expuestas, y que hace relación al derecho laboral, como lo es las garantías de los trabajadores en cuanto a su estabilidad laboral, y sobre el cambio de ocupación indebido; por ello se ha de considerar que si el Estado a través de la Justicia es garante del cumplimiento de los derechos laborales, se apliquen los principios y fundamentos que conlleva la transparencia de todos los procesos en el Ecuador.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como

marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio.

En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en jurisprudencia y del derecho, conocedores del sistema legal, y de las garantías en cuanto a los derechos de los trabajadores en el caso del cambio de ocupación de los trabajadores, y los inconvenientes cuando no existe el consentimiento del trabajador, así se ha realizado un análisis al Artículo 192 del Código del Trabajo, en el que se establece que el empleador si dispone el cambio de ocupación de un trabajador sin su consentimiento, se tendrá como despido intempestivo, con derecho a las indemnizaciones que le corresponde al trabajador; por los principios fundamentales contenidos en la norma constitucional y demás leyes; además harè uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

## **5.2. Métodos**

En cuanto a los métodos a desarrollar, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-societario, utilice el método científico, como el método más adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los problemas judiciales en cuanto a las garantías de los derechohabientes en caso de

muerte de los trabajadores, y que amerita la aplicación de las normas constitucionales, laborales y demás leyes, y que prevalezcan los derechos fundamentales para con quienes acuden a la administración de justicia por la equidad jurídica y social.

El método Inductivo y Deductivo; me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y segundo partiendo de lo general para a lo particular y singular del problema. El Método Materialista Histórico; permite conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar un análisis de la norma laboral en cuanto hace relación al derecho a indemnización, cuando un trabajador falleciere y las garantías de los derechohabientes.

El Método Descriptivo; abarca la realización de una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. El Método Analítico; me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político, económico; y, analizar así sus efectos.

### **5.3. Procedimientos y Técnicas**

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la presente investigación, auxiliándome con los procedimientos y técnicas adecuadas para la recolección de la información, para el desarrollo eficaz de la investigación

socio-jurídica, tales como el fichaje bibliográfico; y que lo aplique en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, por las connotaciones jurídicas y económicas con que se desarrollan los procesos judiciales en el Ecuador; concretando el proyecto de tesis en la temática planteada, lo que significa que el problema surge porque se vulneran los derechos de los trabajadores, cuando el trabajador ha sido cambiado de ocupación; por lo que debe aplicarse las garantías que la Constitución de la República del Ecuador establece, para el caso del cambio de ocupación, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones por considerarse despido intempestivo, y que la norma contenida en el Código del Trabajo, limita ese derecho; con ello lograré realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que las detallo a continuación.

Las fases y procedimientos utilizados en el presente trabajo son la Sensitiva, Información Técnica, y la de Determinación, de la siguiente forma;

Fase Sensitiva, me permitió palpar la realidad en el primer abordaje que ayudó a realizar el diagnóstico de la situación objeto de estudio;

Fase de Información Técnica, con la que pude obtener valiosa información mediante las encuestas realizadas Abogados en libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Loja; posteriormente el nivel de conocimiento conceptual, específicamente en la fase de investigación participativa, con ella pude determinar la Problemática de mi tesis mediante la encuesta, la



entrevista, y del diálogo, involucrándome en busca de alternativas de solución.

Fase de Determinación, con la cual delimito el problema de investigación, para descomponer la problemática en partes con la finalidad de darle un mejor tratamiento, y llegar al centro de los hechos mediante el razonamiento, y obtener una visión global de la realidad de estudio.

El nivel de conocimiento racional o lógico es decir, la Fase de elaboración de modelos de acción, fue donde establecí las alternativas para coadyuvar al problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos como mediatos, y luego organicé, planifiqué la alternativa de solución por lo que hice una propuesta de reforma que me permitió tener una mejor visión real y objetiva sobre la patria potestad con referente a la problemática que estoy investigando.

Las técnicas utilizadas, fueron la de Observación, que me permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación, de Dialogo, a través de la cual, pude lograr interrelacionar con los abogados y profesionales en libre ejercicio de su profesión; la técnica de la Entrevista, la que se desarrolló de una manera directa con cinco profesionales como Abogados y Doctores en Jurisprudencia, así como de los funcionarios y empleados de los Juzgados del Trabajo de la Corte Provincial de Justicia de Loja, para obtener información sobre

aspectos importantes sobre el sistema judicial, en especial de los Juicios laborales, en cuanto al derecho de los trabajadores cuando éstos han sido cambiados de su ocupación, mismas que me proporcionaron información precisa de la problemática como objeto de estudio.

## **6. RESULTADOS**

### **6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.**

La presente investigación jurídica, desarrollada en su contexto en un marco teórico adecuado en el campo jurídico y doctrinario; así como de la investigación de campo planteada, que he realizado con los instrumentos y medios, estuvo dirigida mediante la aplicación de 30 encuestas y 5 entrevistas, estructuradas sobre los principales aspectos de la problemática en estudio, que hacen referencia a la sistema de Justicia, sobre las garantías a los derechos de los Derechohabientes, para garantizar el cumplimiento de las normas y principios relacionados al régimen laboral ecuatoriano.

Cumpliendo con la metodología de trabajo trazada en el proyecto de investigación, al aplicar este tipo de metodología aplicable a la realidad jurídica, orgánica, social y ante todo económica; en que se ven involucrados los trabajadores, cuando estos han sido cambiados de ocupación sin su consentimiento, para ello se ha considerado los profesionales del Derecho en el Distrito Judicial de Loja, a funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Loja.

Los resultados logrados a través de las preguntas planteadas, ésta se desarrolló de la siguiente forma:

### PRIMERA PREGUNTA:

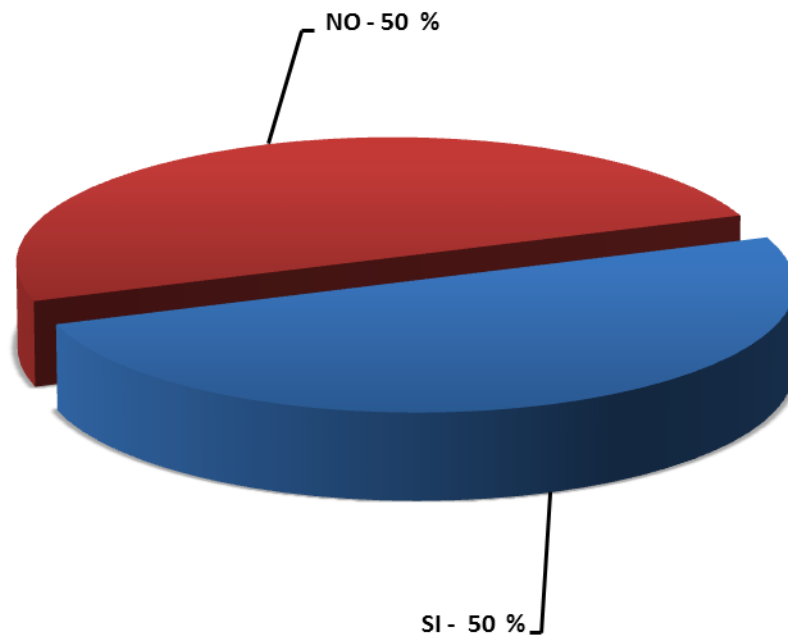
¿Considera Usted, que en el Ecuador, se garantizan los Derechos Humanos de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el país?

**CUADRO N° 1**  
**EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, CONSIDERESE DESPIDO INTEMPESTIVO**

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 15         | 50 %       |
| NO          | 15         | 50 %       |
| TOTAL       | 30         | 100        |

Fuente: Profesionales del Derecho, Doctores y Abogados de la ciudad de Loja.  
Elaboración: Jorge Medardo Flores Pérez

**GRAFICO N° 1**



**Análisis de Datos:**

A la primera pregunta, de los treinta de los encuestados, quince de ellos responden que en el Ecuador, se garantizan los Derechos Humanos de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el país, lo que representa el 50%; y quince de ellos, dicen que no se cumplen de conformidad a los derechos constitucionales e internacionales, lo que representa el 50%; del total de la muestra.

**Interpretación:**

De las consideraciones expuestas, coincido que el derecho social, en el que está inmerso el pueblo y la comunidad de un país, se basa en la expresión democrática de la voluntad general, en ejercicio de su soberanía, toda vez que las garantías sociales normadas en la Constitución, constituyen un pacto social y político del Estado para con la sociedad, que en términos jurídicos, es de obligatoriedad y cumplimiento por todos, considerando asimismo que las leyes derivadas de la Constitución deben igualmente ser medios para el cumplimiento de los derechos ciudadanos, en especial de los Derechos Humanos y que han sido ratificados por el Ecuador, de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales, para lo cual es imprescindible el coadyuvar a generar políticas para su cumplimiento, es así que se evidencia un verdadero pacto social y político, cuando en la democracia, el ejecutivo y assembleístas deben considerar de forma prioritaria el respecto a los Derechos Humanos.

## SEGUNDA PREGUNTA

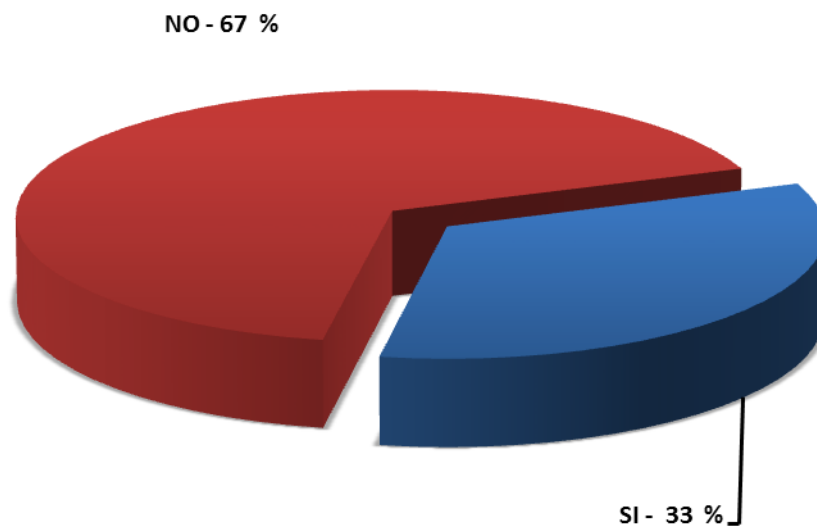
¿Considera Usted, que las condiciones contractuales entre empleadores y trabajadores, relacionadas al desempeño de las labores y actividades del trabajador, se garantiza en el Ecuador?

**CUADRO N° 2**  
**EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, CONSIDERESE DESPIDO INTEMPESTIVO**

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 10         | 33 %       |
| NO          | 20         | 67 %       |
| TOTAL       | 30         | 100        |

Fuente: Profesionales del Derecho, Doctores y Abogados de la ciudad de Loja.  
Elaboración: Jorge Medardo Flores Pérez

## GRAFICO N° 2



**Análisis de Datos:**

A la segunda pregunta, de los treinta de los encuestados, veinte de ellos responden que las condiciones contractuales entre empleadores y trabajadores, relacionadas al desempeño de las labores y actividades del trabajador, No se garantiza en el Ecuador, lo que representa el 67%; y diez de ellos, manifiestan que si se cumple con los derechos de los trabajadores, lo que representa el 33%; del total de la muestra.

**Interpretación:**

De lo expuesto, se establece que el Derecho designa el conjunto de normas o reglas que rigen la actividad humana en la sociedad, cuya inobservancia está sancionada, desde el punto de vista objetivo, es decir, considerando independencia del ser sobre el cual recae su imperio, en este sentido el derecho constituye un conjunto de normas que rige obligatoriamente la vida humana en sociedad, además es el ordenamiento contemplado en sí mismo, que se revela como un sistema orgánico y compuesto por diversas normas, así debe garantizarse las condiciones por las cuales se desarrollan las relaciones laborales, más en cuanto a las actividades y labores encomendadas a los trabajadores, para ello, el derecho laboral existe desde el principio fundamental del derecho al trabajo, a través del conjunto de las normas jurídicas que rige en el territorio de nuestro país, o que constituye la facultad de aplicación absoluta del derecho, pues en ella se enseñan las normas jurídicas con prescindencia de su posible aplicación para garantizar el derecho de la clase obrera ecuatoriana.

### TERCERA PREGUNTA.

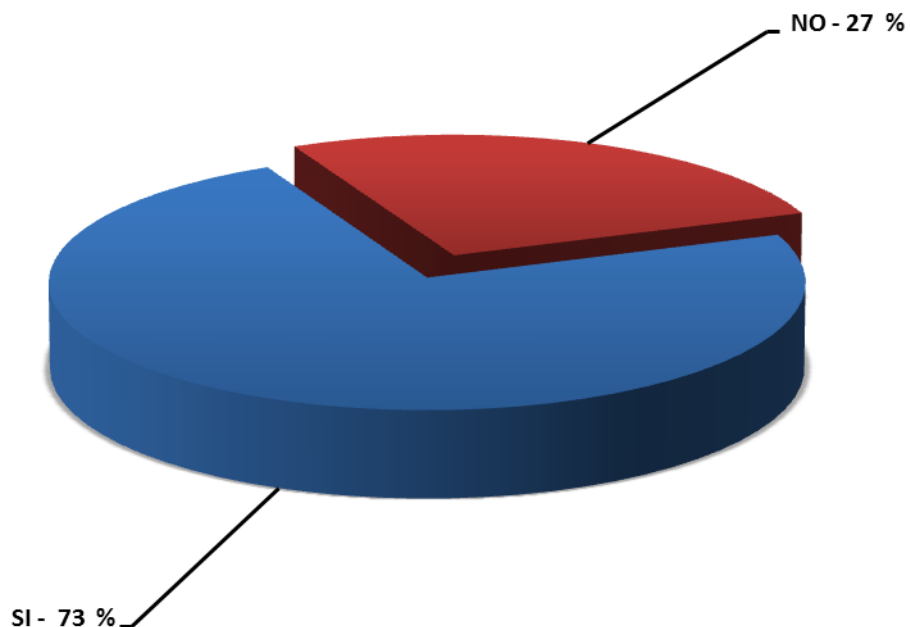
¿En el Ecuador, el procedimiento para que se produzca el cambio de ocupación de un trabajador, la interpretación de la normativa legal, favorece a los empleadores por sus intereses personales como económicos, y vulnera el derecho del trabajador?

**CUADRO N° 3**  
**EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, CONSIDERESE DESPIDO INTEMPESTIVO**

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 22         | 73 %       |
| NO          | 8          | 27 %       |
| TOTAL       | 30         | 100        |

Fuente: Profesionales del Derecho, Doctores y Abogados de la ciudad de Loja.  
Elaboración: Jorge Medardo Flores Pérez

**GRAFICO N° 3**





**Análisis de Datos:**

A la tercera pregunta, de los treinta de los encuestados, veintidós manifiestan que en el Ecuador, el procedimiento para que se produzca el cambio de ocupación de un trabajador, la interpretación de la normativa legal, favorece a los empleadores por sus intereses personales como económicos, y vulnera el derecho del trabajador, representa el 73%; y ocho de ellos, dicen que se cumple de forma debida con el procedimiento, representa el 27%; del total de la muestra.

**Interpretación:**

Se manifiesta por parte de los encuestados, que la Constitución es la base del régimen de derecho de un país, es la norma básica de un Estado, que establece las reglas fundamentales que amparan los derechos y libertades, y organiza el Estado y sus instituciones, pues la creación de una Constitución tiene como fin último fijar patrones jurídicos que accionan el ejercitar los derechos de los trabajadores, y que sea equitativo lo que hoy se pregona como es la Flexibilidad Laboral, por lo tanto, es imprescindible el que se evalúe la norma jurídica contenida en el Código del Trabajo, para sustentar el derecho constitucional a los cambios ocupacionales de los trabajadores y que no afecte su situación laboral, más que se considere en beneficio de las partes y se fortalezca la relación laboral entre empleadores y trabajadores en el Ecuador, por lo tanto considero que en este momento de la situación económica y social, prevalecerá por sobre todo la normativa Constitucional.

#### CUARTA PREGUNTA.

¿Considera Ud., que en el Ecuador, el cambio de ocupación de un trabajador es una decisión unilateral por parte de los empleadores, lo que se tendrá como Despido Intempestivo Definitivo?

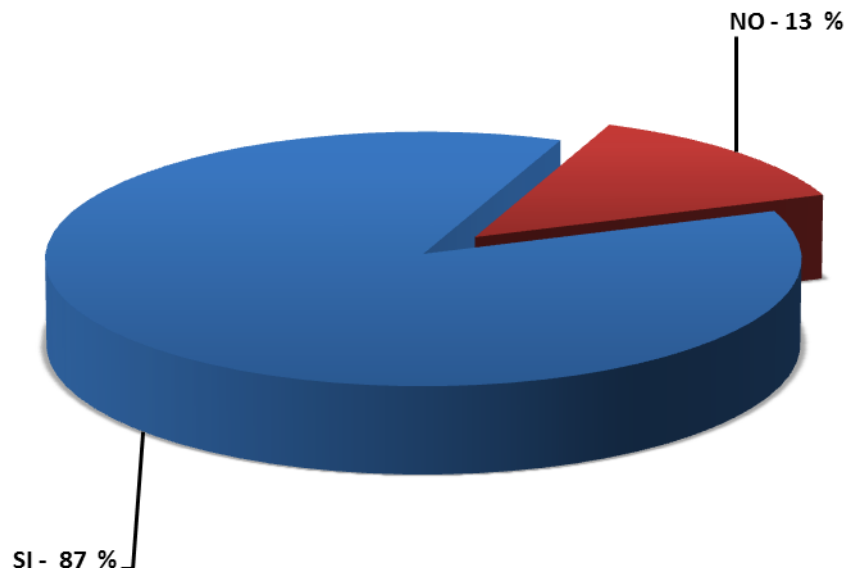
**CUADRO N° 4**  
**EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, CONSIDERESE DESPIDO INTEMPESTIVO**

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 26         | 87 %       |
| NO          | 4          | 13 %       |
| TOTAL       | 30         | 100        |

Fuente: Profesionales del Derecho, Doctores y Abogados de la ciudad de Loja.

Elaboración: Jorge Medardo Flores Pérez

**GRAFICO N° 4**



### **Análisis de Datos:**

A la cuarta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintiséis de ellos manifiestan, que en el Ecuador, el cambio de ocupación de un trabajador es una decisión unilateral por parte de los empleadores, lo que se tendrá como Despido Intempestivo Definitivo, lo que representa el 87%; y cuatro, manifiestan que se está a lo que dispone el Código del Trabajo, y representa el 13% del total de la muestra.

### **Interpretación.**

El derecho laboral, dentro de su normativa, hace referencia a los cambios de ocupación de los trabajadores, para ello se debe atender de forma prioritaria a los trabajadores en cuanto a garantizar su estabilidad laboral como de sus actividades como tales, y garantizar a los trabajadores todos sus derechos y garantías, por lo tanto, en el Ecuador, el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador se lo considera como despido intempestivo, pero si este es de forma unilateral, se tendrá como despido intempestivo definitivo, tomándose muy en cuenta que el derecho desde el punto de vista subjetivo, vinculado esta vez a las personas que lo tienen o ejercitan, el derecho consiste en la facultad que tiene cada uno para obrar en cierto modo frente a lo demás; es este caso de los empleadores y los trabajadores; además el derecho incorpora valores a la sociedad, valores que fundamentalmente son dos: la justicia y la seguridad jurídica, como la forma más ideal que reviste la garantía de las condiciones de vida de la sociedad, fundada sobre el poder coercitivo del Estado, en respeto a cumplir con la norma suprema la Constitución.

## QUINTA PREGUNTA.

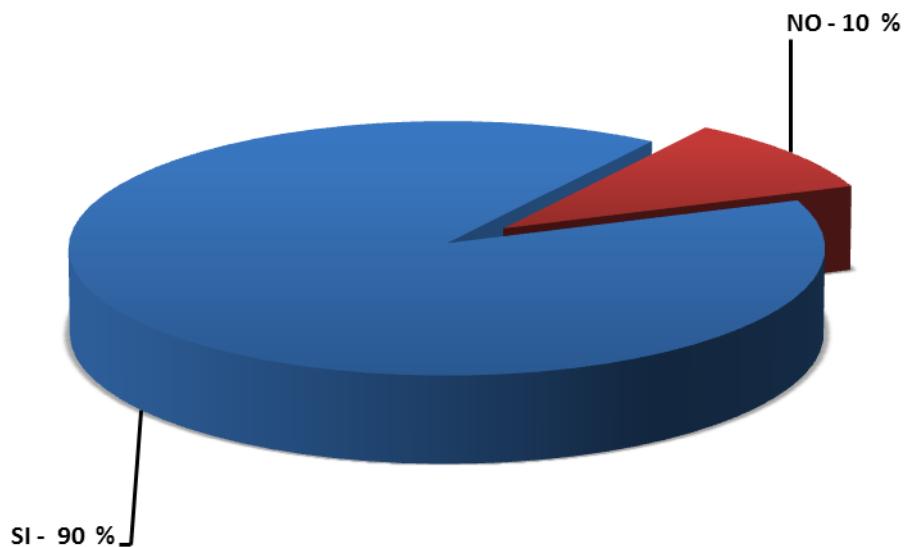
¿Considera Usted, que el Cambio de Ocupación, sin causa justa, corresponde conceptualizarlo como Despido Intempestivo Definitivo, que afecta y vulnera los derechos y garantías de los trabajadores en especial con la estabilidad laboral?

**CUADRO N° 5**  
**EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, CONSIDERESE DESPIDO INTEMPESTIVO**

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 27         | 90 %       |
| NO          | 3          | 10 %       |
| TOTAL       | 30         | 100        |

Fuente: Profesionales del Derecho, Doctores y Abogados de la ciudad de Loja.  
Elaboración: Jorge Medardo Flores Pérez

**GRAFICO N° 5**



**Análisis de Datos:**

A la quinta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintisiete de ellos manifiestan que el Cambio de Ocupación, sin causa justa, corresponde conceptualizarlo como Despido Intempestivo Definitivo, que afecta y vulnera los derechos y garantías de los trabajadores en especial con la estabilidad laboral, lo que representa el 90%; y tres, manifiestan que No, se respetan la garantías a los trabajadores en el Ecuador, lo que representa el 10%; del total de la muestra.

**Interpretación:**

El propósito del cumplimiento de administrar justicia con equidad, en que deba prevalecer la moral y ética jurídica por los administradores y operadores de justicia, es el explicar las bases conceptuales del acceso a la justicia desde una perspectiva fundamentalmente jurídica, pero abierta a los valiosos aportes de otros campos del saber, que el Cambio de Ocupación, sin causa justa, corresponde conceptualizarlo como Despido Intempestivo Definitivo, que afecta y vulnera los derechos y garantías de los trabajadores en especial con la estabilidad laboral, en este caso como los trabajadores; ante ello, considero que en la aplicación de los derechos sustanciales, es imperativo y sustancial el ejecutarse los sistemas jurídicos en la administración de justicia en concordancia con la normativa contenida en el Código del Trabajo, y se conceptualice doctrinariamente y jurídicamente que un cambio de ocupación unilateral, se considere como Despido Intempestivo Definitivo.

## SEXTA PREGUNTA.

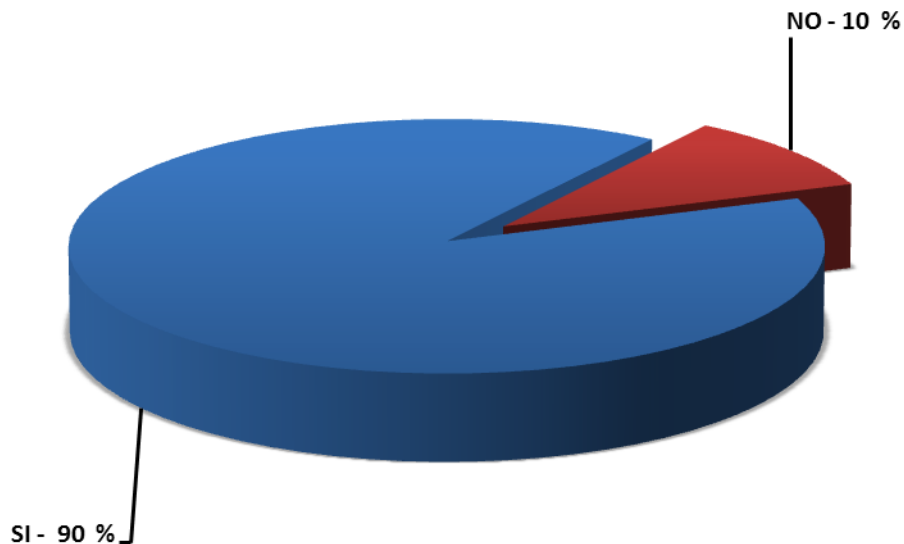
¿Considera Usted, que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a reformular el Art. 192 en relación a que se considere el Cambio de Ocupación sin el consentimiento del trabajador, como Despido Intempestivo Definitivo?

**CUADRO N° 6**  
**EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, CONSIDERESE DESPIDO INTEMPESTIVO**

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI          | 27         | 90 %       |
| NO          | 3          | 10 %       |
| TOTAL       | 30         | 100        |

Fuente: Profesionales del Derecho, Doctores y Abogados de la ciudad de Loja.  
Elaboración: Jorge Medardo Flores Pérez

**GRAFICO N° 6**



**Análisis de Datos:**

A la sexta pregunta, de los treinta de los encuestados, veintisiete de ellos manifiestan que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a reformular el Art. 192 en relación a que se considere el Cambio de Ocupación sin el consentimiento del trabajador, como Despido Intempestivo Definitivo, lo que representa el 90%; y tres de ellos, manifiestan que no, lo que representa el 10%; del total de la muestra.

**Interpretación:**

La reflexión sobre las relaciones entre la equidad como componente y objetivo del desarrollo humano y el Derecho en su acepción del ordenamiento jurídico, aparte de la función que el Derecho puede desempeñar en la superación, a la que seguidamente aludiremos, es digna de mención la incidencia del marco jurídico en el desarrollo de un país, de manera general la repercusión es variada y siempre significativa, que el orden jurídico debe garantizar derechos de las personas en ofertar el cumplimiento del orden normativo con referencia, por los derechos y garantías de los Derechohabientes, por la muerte de un trabajador, que se considere en reformar el Art. 192 en relación a que se considere el Cambio de Ocupación sin el consentimiento del trabajador, como Despido Intempestivo Definitivo, lo que garantizará de forma puntual estabilidad y garantías en la relación laboral para con su empleador, que la dependencia sea la que consagre los principios laborales, en especial con el de Irrenunciabilidad e Intangibilidad laboral a favor de los trabajadores.

## **6.2. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS**

Continuando con el cronograma establecido para el desarrollo de mi tesis de investigación jurídica, procedí a realizar cinco entrevistas a Abogados y Doctores en Jurisprudencia en libre ejercicio de su profesión, como a funcionarios y empleados de los Juzgados de la Corte Provincial de Justicia de Loja, y de la sociedad en común, las mismas que se contienen tres interrogantes, debidamente elaboradas, quienes respondieron de acuerdo a su conocimiento, y todas relacionadas el tema y la problemática propuesta en el proyecto de investigación, de los cuales realizare el análisis que corresponde:

Entrevistas realizadas y formuladas a los Jueces y Secretarios de las Unidades Especializadas del Trabajo del Cantón Loja, de los Juzgados del Trabajo de Loja, de la Corte Provincial de Justicia de Loja, como a Jurisconsultos y Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja.

### **PRIMERA PREGUNTA.**

¿Considera Ud., que en el Ecuador, el cambio de ocupación de un trabajador es una decisión unilateral por parte de los empleadores, lo que se tendrá como Despido Intempestivo Definitivo?



**Análisis.**

El derecho laboral, tiene características propias y diferentes a las demás ramas del Derecho; ya que no parte del principio de igualdad de las personas ante la ley como ocurre en el derecho civil-, sino que, por el contrario, el Estado tutela a la parte más débil de la relación laboral; es decir, concede un trato diferenciado a los trabajadores para que no sean atropellados por el poder económico de sus empleadores; diferenciación que es una de las principales características del Estado social de derecho y, legitima la intervención estatal en las relaciones entre particulares.

**SEGUNDA PREGUNTA.**

¿Considera Usted, que el Cambio de Ocupación, sin causa justa, corresponde conceptualizarlo como Despido Intempestivo Definitivo, que afecta y vulnera los derechos y garantías de los trabajadores en especial con la estabilidad laboral?

**Análisis:**

El sistema tradicional de relaciones laborales fue desarrollándose a la luz de los principios que orientan al Estado de Bienestar, por lo que en él se nota la fuerte intervención del Empleador, por tomar decisiones que afectan las relaciones laborales, más cuando se producen cambios de ocupación de forma unilateral, lo que convierte dichas decisiones en individuales del empleador, sin tomar en consideración que el trabajo es el principal generador de empleo, como mediante la expedición de normas

heterónomas tendientes a proteger a la parte más débil de la relación laboral, por su limitada o ninguna capacidad de negociación frente a su empleador.

### **TERCERA PREGUNTA.**

¿Considera Usted, que debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a reformular el Art. 192 en relación a que se considere el Cambio de Ocupación sin el consentimiento del trabajador, como Despido Intempestivo Definitivo?

#### **Análisis:**

Queda claro, que según la regla del “in dubio pro operario”, en caso de duda se deben interpretar las normas laborales en el sentido que más favorezca al trabajador, pero, tal interpretación no puede estar divorciada del bien común que debe perseguir toda sociedad y, so pretexto de interpretación, una persona o un pequeño grupo se beneficien excesivamente, en desmedro de todo el conglomerado social, igualmente, la aplicación de este principio no significa que los empleadores al solicitar el cambio de ocupación de un trabajador sin su consentimiento, se tendrá este por Despido Intempestivo Definitivo, por lo tanto debe reformarse el Art. 192 del Código del Trabajo, respecto a considerar como Despido Intempestivo el cambio de ocupación, definido como despido indirecto, por decisión unilateral de los empleadores y/o patronos.

### **6.3. CASOS:**

#### RECURSO DE CASACIÓN

En el juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo, sigue el Dr. Angel Loor Mera contra Cementos Selva Alegre, la Sala resuelve:

SINTESIS: La Sala de lo Social y Laboral, al resolver el recurso de casación interpuesto por el Gerente General y Presidente del Directorio de Cementos Selva Alegre, considera que, el actor Dr. Angel Felipe Loor se encontraba amparado por el Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que en una Resolución del Directorio de la Empresa, se hizo extensivo los beneficios del Contrato Colectivo al personal de confianza, entre ellos al actor. Que el despido intempestivo por cambio de ocupación, según resolución de la Corte Suprema, no necesita de Visto Bueno, puesto que tiene que reclamarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la orden del empleador, razón por la que, no es determinante que el actor primero debía acudir con su reclamación al Comité Obrero Patronal para que la demanda tenga validez; en tal virtud, proceden las indemnizaciones que ordena pagar la Sala de Instancia, excepto una de ellas. En consecuencia, casa la sentencia parcialmente. DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION NO NECESITA DE VISTO BUENO.

QUINTO.- Examinada la sentencia, esta Sala concluye que el Tribunal de Instancia en aplicación del Art. 30 de los Estatutos de Cementos Selva Alegre, confiere representación legal tanto judicial como extrajudicial al Gerente General, cargo que no lo ostentaba el demandado Felipe Cordovez. En lo referente a remuneración la Sala de Instancia se ha

ceñido a que ha fijado el actor en su demanda y mal puede a pretexto del juramento deferido alterar dicha remuneración. Por último hay que indicar que nuestra legislación laboral no reconoce interés sobre indemnizaciones sino solamente sobre remuneraciones pendientes de pago, por lo que en el fallo de Instancia no hay error. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se casa la sentencia parcialmente, pues, no procede el pago al actor de 24 remuneraciones conforme al Art. 8 del Contrato Colectivo, ya que dicho artículo contiene sólo un enunciado sobre estabilidad. La sanción de ruptura de estabilidad está en el Art. 10 del mentado contrato colectivo, indemnización que ha sido concedida. Se desecha el recurso del actor por improcedente. No hay prueba de que el despido se dio a base de una denuncia del trabajador al IESS. El decreto 2089 publicado en el Registro Oficial de 8 de enero de 1991 el beneficio del año de estabilidad que reclama es sólo para aquellos trabajadores que no hubieren pactado contratos colectivos y en el caso el Dr. Loo es beneficiario de un contrato colectivo.- Por último la Sala de Instancia ha considerado que no hay temeridad ni mala fe por lo que no condenó en costas a la parte demandada.- Notifíquese.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación, tanto bibliográfico, marco teórico, y de campo, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, aplicadas a distinguidos Abogados, podemos llegar a establecer y determinar la verificación y el cumplimiento de los siguientes objetivos tanto generales como específicos, planteados y propuestos en el presente proyecto investigativo.

#### **Objetivo General**

*“Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico al Código del Trabajo, al Art. 192, en cuando a los efectos del cambio de ocupación; se considere como Despido Intempestivo en el Ecuador”*

De acuerdo al desarrollo de la literatura expuesta en los marcos conceptual, doctrinario y jurídico, así como de los resultados de las encuestas y entrevistas en la investigación de campo realizada, se puede evidenciar que la realidad jurídica ecuatoriana, debe prevalecer los derechos y garantías constitucionales y legales de los trabajadores; en lo referente al pago de indemnización por cambio de ocupación en su trabajo, en la aplicación jerárquica de los preceptos constitucionales, es decir, lo que debe de primar es la razón humana, y concebir los valores relativos a

los derechos laborales en el Ecuador, por lo tanto considero que se ha verificado el presente objetivo general.

### **Objetivos Específicos**

- *Analizar los principales efectos del cambio de ocupación, que constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual.*

Valioso es el criterio de los encuestados y entrevistados, que hacen relación al contexto de la norma jurídica, en especial sobre los inconvenientes de orden personal, familiar y social, especialmente en lo económico, afecta de forma directa al trabajador, sea cual fuese el cambio de ocupación que haya operado; por lo que el principio de interpretación de las leyes, debe ser en el sentido más favorable para los trabajadores, no sólo las leyes laborales sino el contrato mismo de trabajo individual o colectivo, se aplicarán en cuanto pueden favorecer de mejor modo al trabajador, lo cual constituye inequívoca decisión del Legislador en orden a procurar un margen más amplio de defensa y una tuición jurídica más firme para el trabajador en el contrato de prestación de sus servicios personales.

- *Determinar la forma in directa de la terminación de la relación laboral, por la imposición del cambio de ocupación, en que se determina el Despido Intempestivo.*

De la realización del marco doctrinario y jurídico, como de las encuestas y

entrevistas en especial las que hacen relación a la forma directa de la terminación de la relación laboral por la imposición del cambio de ocupación, no se aplica el principio fundamental de la relación laboral, como es la irrenunciabilidad de derechos a favor del trabajador, se debe entender a aquella limitación de la autonomía de la voluntad, de orden público, tendiente a evitar que un trabajador se desprenda de uno o más de sus derechos, en especial los nacidos de la protección mínima legal, en favor o beneficio de su empleador o futuro empleador.

- *Proponer una reforma jurídica, al Código del Trabajo, Art. 192, para que el cambio de ocupación se considere como Despido Intempestivo Definitivo.*

Es necesario que el Estado, a través del cuerpo normativo de leyes, y en especial el Constitucional, sea revisado, así lo hacen manifiesto quienes fueron encuestados y entrevistados, de acuerdo a su criterio válido y acertado en la quinta y sexta pregunta planteada, que conlleva a que debe garantizarse de forma puntual los derechos de los trabajadores ante un cambio de ocupación inminente, unilateral e ilegítimo en materia laboral, cuando los trabajadores han de ser garantizados por sus empleadores con la estabilidad en sus puestos de trabajo, por ello es necesario el que se revise y se reforme el Art. 192 del Código del Trabajo y se garantice dichos derechos, por la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores.

## 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

### Hipótesis:

*“Que el artículo 192, el cambio de ocupación, esto es, la orden o disposición del empleador para que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida o se le destinen otras labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de despido intempestivo si el trabajador lo reclama dentro de los 60 días, siguientes a la expedición de la orden del cambio, vulnera el derecho de irrenunciabilidad a favor de los trabajadores”*

La presente hipótesis, fue contrastada por la afirmación obtenida de los resultados de las encuestas como de las entrevistas, que los criterios obtenidos son válidos, y me da la razón de que, la realidad jurídica ecuatoriana, merece el que se produzcan cambios sustanciales en el Código del Trabajo, cuando se vulneran los derechos de quienes son parte o tienen relación directa con los trabajadores, que al producirse de forma unilateral el cambio de ocupación, sin consentirlo el trabajador, se vulnera uno de los principios fundamentales del trabajador, como es la intangibilidad de los derechos laborales, dependerá de la existencia de una causa reconocida como justificativa el cambio de ocupación, caso contrario se estaría frente a una terminación del contrato de modo inmediato y no crea obligaciones, por lo tanto, debe respetarse los derechos individuales de las personas en el Ecuador.



### **7.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN LA REFORMA LEGAL.**

La garantía constitucional, su cumplimiento depende mucho la convivencia pacífica y la seguridad jurídica del país, pues garantiza una correcta administración de justicia, además de una real vigencia y respeto de los Derechos Ciudadanos, así lo manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, como mecanismo jerárquico de aplicación de los principios y garantías del derecho constitucional, que en la Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, dispone:

“El Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>57</sup>.

Que la trayectoria actual de las relaciones obrero-patronales que se desarrollan en nuestra nación, para una gran mayoría de trabajadores no han sido capaces los empleadores de garantizar sus aspiraciones de lograr un trabajo decente, medios de subsistencia y un futuro mejor para su vida; las tendencias, según los tipos de contratos, se deben en buena medida a desequilibrios y desconocimiento de las normas laborales vigentes en la Constitución de la República del Ecuador, dispuesto en el CAPÍTULO

---

<sup>57</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2010, Pág. 23.

SEXTO, TRABAJO Y PRODUCCIÓN, SECCIÓN TERCERA, Art. 326, así como en el Código del Trabajo, normativa que debe persistir profundamente en el funcionamiento de revisión de las normas vigentes, las que son claras y abiertas a cambios sustanciales, que desde el punto de vista ético jurídico, laboral y legislativo. Es urgente reconsiderar las funciones de los empleadores y/o patronos, no solo a su interés propio y el de su familia o empresa, sino a nivel económico, cuyas reglas y políticas, sean claras, con justicia social de las principales normas en materia contractual, y argumentar sobre las consideraciones sociales, en particular las medidas compatibles con las prerrogativas de la normativa laboral, en materia de derechos contractuales y los principios de solidaridad y equidad, más a un sector de la economía que requiere de este tipo de análisis y estudio profundo como lo son los trabajadores en el país, quienes en muchos años han tenido que estar a la disposición personal y empresarial de sus patronos.

“El cambio de lugar de trabajo puede acarrear perjuicios económicos o morales. Desde una invasión al tiempo libre a un grave perjuicio para el desarrollo de otras tareas, como ser estudiar (sea por un problemas de horarios con ingreso/egreso del establecimiento educativo, o sea porque le quita tiempo de estudio en si mismo) porque tiene otro trabajo (sea formal o informal), por sus relaciones familiares o sociales (salud, horarios de visitas a pariente enfermo, régimen de visitas a un hijo, salida del colegio de los hijos, salida del trabajo conyugal, practicar actividad deportiva o cultural, atención de familiar con problemas de salud, hijos menores, etc.).

Es decir, estamos ante casos donde “la modificación horaria altera la libre disponibilidad que el trabajador tenía de su tiempo libre”<sup>58</sup>.

De otro lado nuestra sociedad ecuatoriana enfrenta problemas como la falta de empleo y subempleo, lo que ha devenido en el incremento de los problemas sociales, tales como la pobreza, la delincuencia, la explotación sexual, etc., y a más de esto tenemos el hostigamiento laboral que hoy en la actualidad ya es objeto de investigaciones de parte del Ministerio de Relaciones Laborales, pero que se lo tiene como un simple reclamo de orden administrativo. A estos factores se suma el no tener una legislación clara y actualizada, que se refleje en las necesidades de la clase trabajadora del país, más si tomamos en cuenta el hostigamiento laboral, como un factor o actitudes que se encuentran inmersos en la realidad laboral, en relación a quienes se desempeñan y laboran para con sus empleadores y/o patronos, y que este tipo de acciones pasa por desapercibido en las empresas, instituciones o entidades, lo que es menester que nuestra normativa laboral sea revisada desde el aspecto más importante del mundo laboral, como lo son las relaciones obrero patronales, en que se haga respetar nuestros derechos y obligaciones, esto se convierte en definitiva en un orden jurídico, con la necesidad urgente de armonizar las normas constitucionales y legales que componen el marco jurídico del Ecuador, tratando en lo posible de comparar con otras legislaciones de otros países, para poder rectificarlas o modificarlas, a las

---

<sup>58</sup> ESPINOSA & ESPINOSA M. Carlos A., Ab., “LECCIONES DE DERECHO CIVIL, Editorial, Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 76.

necesidades sociales que son las que hacen falta.

El empleador no está facultado para modificar unilateralmente el lugar de trabajo y muchos menos, cuando causa estos perjuicios, cabe señalar que el principio de intangibilidad debe estar orientado exclusivamente al aspecto material, sino también al aspecto moral, situación esta última que se encontraría configurada, cuando la modificación altera la libre disponibilidad que el trabajador tenía de su actividad normal de trabajo.

Esto implica que el empleador no puede proceder unilateralmente a realizar ciertas modificaciones, como ser el cambio de ocupación, esto es de gran importancia, ya que si bien se solicita que el trabajador invoque los daños que le causa, la valoración de estos daños se debe hacer teniendo en cuenta que aunque dicho cambio sea efectivamente funcional y no resulte de ello probado un daño, el empleador no estaba legitimado para realizarlo unilateralmente. Así, desde esta perspectiva, el abuso del cambio de ocupación se da desde el mismo momento en que el empleador decide el cambio unilateralmente, y la sola falta de consentimiento por parte del trabajador amerita que esa medida quede sin efecto o bien sea considerada un ejercicio abusivo en la relación y de lugar al despido indirecto. Esta postura es la más adecuada en base a los principios constitucionales, y en función del principio *In dubio pro operario*: que señala que ante una norma que tenga varias interpretaciones, se debe elegir aquella que sea la más favorable al trabajador.

## **8. CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** La relación laboral, sus principios, significa para nuestra legislación y como se ha aplicado y se viene aplicando en la actualidad, y lo más importante y punto central las relaciones laborales con énfasis en la flexibilización laboral.

**SEGUNDA.-** En el Ecuador, se garantiza el trabajo de forma prioritaria por disposición Constitucional, por lo tanto los empleadores han tomado como responsabilidad aportar de forma sustancial al desarrollo económico y social del país, en la generación de empleo.

**TERCERA.-** Las relaciones laborales se concretan a la existencia de la contratación individual como colectiva en nuestro país, contrato de trabajo en el que se vincula una actividad lícita, bajo relación de dependencia, y que los trabajadores abogan por su Estabilidad Laboral.

**CUARTA.-** En todo el mundo en general se dan por terminadas las relaciones laborales, de la cuales muchas de ellas se harán por causas justas y legales, es decir aquellas que están previstas en un norma legal debidamente estipulada en un cuerpo legal, como lo dispone el Código del Trabajo.

**QUINTA.-** Existen muchas situaciones en las que el trabajador sujeto más vulnerable en una relación laboral, se sienta vulnerado en sus derechos,

sobre todo en la estabilidad, y en forma unilateral e irresponsable es separado de su puesto de trabajo; esta es la que llamaría una forma ilegal de dar por terminada una relación laboral.

**SEXTA.-** Las formas legales de dar por terminada una relación laboral y entre ellas la más común el desahucio que puede ser aplicada por cualquiera de los sujetos laborales (trabajador – empleador), se ampara previamente en las causales que la ley determina, para hacer efectivo esta figura de dar por terminado un contrato de trabajo.

**SÉPTIMA.-** El Visto Bueno, que previamente lo aprueba el respectivo Inspector del Trabajo, como forma legal, también existen las ilegales y entre ellas es el despido intempestivo por cambio de ocupación, que vulnera los derechos de los trabajadores.

**OCTAVA.-** Es evidente que el empleador en nuestro país, toma decisiones de forma unilateral, una de ellas es el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, vulnerándose el principio indubio pro – obrero, que significa aplicar lo más favorable al trabajador, en el caso de cambio de ocupación este principio no se aplica de forma eficaz.

## **9. RECOMENDACIONES.**

Terminada la investigación socio-jurídica, y de conformidad a lo expuesto, hago las siguientes recomendaciones, mismas que tratan de coadyuvar al adelanto del sistema jurídico y normativo que opera en nuestro sistema judicial en el Ecuador, y que a continuación expongo:

**PRIMERA.-** Que el Estado ecuatoriano, al ser garantista del derecho constitucional y demás leyes de la República, ha de poner énfasis en la importancia a los Derechos Individuales y Personales de los ciudadanos ecuatorianos, como lo es, en el marco del Derecho Laboral.

**SEGUNDA.-** Que es importante que el Estado, y puntualmente la Administración de Justicia, en garantía del derecho social y ciudadano, imperen los principios de equidad jurídica, que configuran al conjunto abierto de preceptos legales y normativos, a favor de la clase obrera ecuatoriana.

**TERCERA.-** Que el Ministerio de Relaciones Laborales, la Corte Nacional de Justicia, Cortes Provinciales de Justicia, a través de los funcionarios administrativos y judiciales, apliquen las garantías constitucionales y laborales, a favor de los trabajadores quienes tienen pleno derecho a reclamar las indemnizaciones laborales a su empleador, por encontrarse incursos por Despido Intempestivo.

**CUARTA.-** Que las últimas reformas al orden Constitucional, se priorice el derecho de los individuos de forma personalísimo, específicamente a los

Trabajadores, quienes hoy son parte sustancial del desarrollo productivo, económico y social del país.

**QUINTA.-** Que al respecto del Despido Intempestivo por Cambio de Ocupación, se necesita reformar por parte de los legisladores, de manera urgente y eficaz al derecho aboral lo que deriva del Despido Intempestivo, para que puedan proponer y establecer salidas que garanticen los derechos no solo del trabajador sino también del empleador.

**SEXTA.-** Que se respeten los principios de intermediación, igualdad de oportunidades de quienes tienen pleno derecho a Heredar, cuando un familiar en calidad de trabajador, reclamo a su empleador las indemnizaciones que por derecho le concierne a los causantes.

**SÉPTIMA.-** Que los operadores de justicia en el Ecuador, deben observar el criterio imperativo de lo concerniente al Cambio de Ocupación de un trabajador, y éste se considere como Despido Intempestivo Definitivo, por el principio de Intangibilidad de Derechos de los trabajadores.

**OCTAVA.-** Que en el Ecuador, se instituya la igualdad de oportunidades de las partes como lo son los empleadores y los trabajadores, que impere la imparcialidad del juzgador y fundamentación de las garantías, por los vacíos jurídicos que contempla el Art. 192 del Código del Trabajo en el Ecuador.



## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA.**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL**

#### **CONSIDERANDO:**

QUE, es indispensable armonizar las normas jurídicas que consagran en el ejercicio del derecho social de los ciudadanos y ciudadanas en el Ecuador, cuando es deber sustancial del Estado, las garantías a los Trabajadores.

QUE, es obligación fundamental de la Administración de Justicia, adecuar el marco legal a las actuales condiciones en que se sustancian los procesos administrativos y judiciales laborales, por el Cambio de ocupación de los trabajadores;

QUE, la norma Constitucional, referente a los principios laborales se tome en cuenta taxativamente el de Irrenunciabilidad e Intangibilidad de los derechos de los trabajadores;

QUE, el cambio de ocupación por parte del empleador de forma unilateral, sin el consentimiento del trabajador, éste se tendrá como Despido Intempestivo Directo, en garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide, la siguiente:

## EXPIDE LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL

### CÓDIGO DEL TRABAJO

**Art. 1.-** En el Art. 192 del Código del Trabajo:

Reformase con el siguiente:

**Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.-** Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

**Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.-** Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como **DESPIDO INTEMPESTIVO DEFINITIVO**, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador **al día siguiente a la orden del empleador.**

Art. 2.- Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los ..... días del mes de ..... del 2011.

.....  
**Presidente de la Asamblea Nacional**

.....  
**Secretario General**

## 10. BIBLIOGRAFÍA:

- ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo De Cultura Ecuatoriana, Segunda Edición, Año 2004.
- ALTAMIRANO S., David, Dr., “Comentarios Doctrinales y Procedimientos-Derecho Laboral”, Tomo I, Editora Fondo de Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2012.
- BASARE Jorge Luis, Dr., “Los Fundamentos del Derecho Social”, Librería Los Andes Quito-Ecuador, Año 2006.
- BEJARANO, J. Tito José, Ab., “Contrato Individual y Contrato Colectivo de Trabajo”, Editorial SEPID – EDISOL, Guayaquil – Ecuador, Año 2010.
- BORJA Y BORJA Ramiro, Dr., “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Tomo I, Quito-Ecuador, Año 2002.
- CABANELLAS Guillermo, “Introducción al Derecho Laboral”, Tomo I. Argentina, Año 2000.
- CASTRO Orbe Rube, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2011.
- COSNTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2010.
- ESPINOSA- ESPINOSA M. Carlos A., Ab., “LECCIONES DE DERECHO CIVIL, Editorial, Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2008.

- ESTUPIÑAN Miguel D., Dr., “Compendio de Legislación Laboral”, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2012.
- GARCIA M. Bertha M, Dr. “ESTUDIOS DE LA SOCIEDAD ECUATORIANA”, Profesora de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador, Año 2009.
- GALLART, Alejandro, Ab., “DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO”, Escuela de Ciencias Jurídicas, Editorial de la Universidad Pontificia Católica de Quito, UPCQ, Año 2008.
- GUZMAN LARA, Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”, Volúmenes II y III, Editorial Corporación Editorial Nacional, Octava Edición, Quito – Ecuador, Año 2013,
- MERLO PEREZ Gonzalo, Dr., LA SOCIEDAD ECUATORIANA, Editorial de la Universidad Santiago de Guayaquil, UCSG, Año 2006.
- MONTERO M, Jorge. “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito – Ecuador, Año 2012.
- ORBE C., Héctor, Dr., “Practica Laboral Ecuatoriana”, Editorial Imprenta Argentina, Quito – Ecuador, Año 2013.
- PÉREZ B. Raul A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001.
- SÁNCHEZ R., Reinaldo. “Jurisprudencia Laboral”, Tomos I y II, Edita Julio M. Arévalo Benítez, Guayaquil – Ecuador, Año 2011.

- TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009.
- TRUJILLO, Julio César. “Derecho al Trabajo”, Tomos I y II, Corporación Editorial Nacional, Quito – Ecuador, Año 2012.
- VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004.
- VELA Mosalve Carlos, S.J., “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”, Editorial SUAREZ & SUAREZ, Quito-Ecuador, Año 2013.

**11. ANEXOS:**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE DERECHO

**ENCUESTA**

Mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, el cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis en Licenciatura en Jurisprudencia, sobre el tema "ECUADOR"

1.- ¿Considera Usted, que en el Ecuador, al ser un país democrático y soberano, se garantizan los Derechos Humanos de conformidad a los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el país?  
SI ( ) NO ( )  
Porqué?.....  
.....  
.....

2.- ¿Considera Usted, que la garantía de a los Derechos Humanos en el Ecuador, es sustancial para el desarrollo de la nación en cuanto a sus ámbitos político, económico, social, y ante todo laboral, en que el Estado es el protector de los mismos para con la sociedad ecuatoriana?  
SI ( ) NO ( )  
Porqué?.....  
.....  
.....

3.- ¿En el Ecuador, la administración de Justicia, están en función de las garantías de la sociedad ecuatoriana, considera Ud., que se precautela las garantías de los derechohabientes en el caso de muerte de los trabajadores, atendiendo al Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en materia laboral?  
SI ( ) NO ( )  
Porqué?.....  
.....  
.....

4.- ¿Considera Ud, que en el Ecuador, no se garantiza de forma puntual el derecho a la Herencia contenida en la Constitución de la República del Ecuador, respecto de los derechos de los familiares de los trabajadores que han fallecido por Riesgos de Trabajo?  
SI ( ) NO ( )

Porqué?.....  
.....  
.....

5.- ¿Considera Usted, que el derecho y garantías de los Derechohabientes por la muerte del trabajador, se vulneran, y que no se toma en consideración su relación filiar, en cuanto a sus garantías como herederos de los derechos adquiridos por las personas, en este caso como trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....  
.....  
.....

6.- ¿Considera Usted, que en el Ecuador, debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a reformular el Art. 378 en relación a los derechos de los derechohabientes por la muerte de los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....  
.....  
.....

Gracias por su colaboración.



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE DERECHO

## ENTREVISTA

Mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, el cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis en Licenciatura en Jurisprudencia, sobre el tema " **GARANTICESE LA EFICACIA DEL DEBIDO PROCESO EN LOS TERMINOS DE PRUEBA EN LOS PROCESOS JUDICIALES, EN PREVALENCIA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES EN EL ECUADOR**"

- 1.- ¿Considera Ud, que en el Ecuador, no se garantiza de forma puntual el derecho a la Herencia contenida en la Constitución de la República del Ecuador, respecto de los derechos de los familiares de los trabajadores que han fallecido por Riesgos de Trabajo?

Su criterio personal:

.....  
.....  
.....

- 2.- ¿Considera Usted, que el derecho y garantías de los Derechohabientes por la muerte del trabajador, se vulneran, y que no se toma en consideración su relación filiar, en cuanto a sus garantías como herederos de los derechos adquiridos por las personas, en este caso como trabajadores?

Su criterio personal:

.....  
.....  
.....

- 3.- ¿Considera Usted, que en el Ecuador, debe reformarse el Código del Trabajo, en cuanto a reformular el Art. 378 en relación a los derechos de los derechohabientes por la muerte de los trabajadores?

Su criterio personal:

.....  
.....  
.....

Gracias por su colaboración.



## INDICE:

|   |           |
|---|-----------|
| PORTADA   | I         |
| AUTORIZACIÓN  | II        |
| AUTORIA   | III       |
| CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS  | IV        |
| DEDICATORIA   | V         |
| AGRADECIMIENTO  | VI        |
| ESQUEMA DE CONTENIDOS   | VII       |
| <br>  |           |
| <b>1. TÍTULO</b>  | <b>1</b>  |
| <b>2. RESUMEN</b>   | <b>2</b>  |
| ABSTRACT  | 4         |
| <b>3. INTRODUCCIÓN</b>  | <b>6</b>  |
| <b>4. REVISIÓN DE LITERATURA</b>  | <b>9</b>  |
| <b>4.1. MARCO CONCEPTUAL</b>  | <b>9</b>  |
| 4.1.1. DERECHO SOCIAL   | 9         |
| 4.1.2. DERECHO LABORAL  | 11        |
| 4.1.3. RELACIONES LABORALES   | 13        |
| 4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO                                       | 15        |
| 4.1.5. EMPLEADOR Y TRABAJADOR   | 17        |
| 4.1.6. LIBERTAD DE TRABAJO  | 20        |
| 4.1.7. CAMBIO DE OCUPACIÓN  | 21        |
| 4.1.8. LA INTANGIBILIDAD  | 22        |
| 4.1.9. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS                                    | 23        |
| 4.1.10. DESPIDO INTEMPTESTIVO   | 24        |
| <b>4.2. MARCO DOCTRINARIO</b>   | <b>25</b> |
| 4.2.1. HISTÓRICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL                                  | 25        |
| 4.2.2. RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES                          | 28        |
| 4.2.3. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL ECUADOR                          | 33        |
| 4.2.4. EL DESPIDO INTEMPTESTIVO AL TRABAJADOR EN EL ECUADOR                 | 39        |
| <b>4.3. MARCO JURÍDICO</b>  | <b>45</b> |
| 4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y<br>DERECHO DEL TRABAJO | 45        |
| 4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES                       | 56        |

|   |            |
|---|------------|
| 4.3.3. RÉGIMEN LEGAL DEL CAMBIO DE OCUPACIÓN LABORAL<br>EN EL ECUADOR   | 64         |
| 4.3.4. LOS TRABAJADORES, Y SUS GARANTÍAS ANTE EL CAMBIO<br>DE OCUPACIÓN                                       | 69         |
| 4.3.5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ART. 192 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO,<br>EL CAMBIO DE OCUPACIÓN, DESPIDO INTEMPESTIVO | 73         |
| 4.3.6. DERECHO COMPARADO  | 79         |
| <b>5. MATERIALES Y METODOS</b>  | <b>84</b>  |
| 5.1. Materiales   | 84         |
| 5.2. Métodos  | 85         |
| 5.3. Procedimientos y Técnicas  | 86         |
| <b>6. RESULTADOS</b>  | <b>90</b>  |
| 6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE<br>LAS ENCUESTAS.   | 90         |
| 6.2. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE<br>LAS ENTREVISTAS  | 103        |
| 6.3. CASOS  | 106        |
| <b>7. DISCUSIÓN</b>   | <b>108</b> |
| 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS  | 108        |
| 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS   | 111        |
| 7.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS, DOCTRINARIOS QUE SUSTENTAN<br>LA REFORMA LEGAL.                                   | 112        |
| <b>8. CONCLUSIONES</b>  | <b>116</b> |
| <b>9. RECOMENDACIONES.</b>  | <b>118</b> |
| 9.1. PROPUESTA DE REFORMA   | 120        |
| <b>10. BIBLIOGRAFÍA</b>   | <b>122</b> |
| 11. ANEXOS  | 125        |
| INDICE  | 128        |