



UNIVERSIDAD DE CUENCA

**Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y
Sociales**

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**“¿La protección a los trabajadores en el Ecuador, afecta a
economía del empleador? Caso Constructora Mejía”**

**Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Magíster
en Derecho Laboral y
Seguridad Social.**

Autor:

Juan Carlos Bermúdez López

CI: 0104118690

Correo electrónico: bermudezlopez@hotmail.com

Director:

Fernando Teodoro González Calle

CI: 0103576864

Cuenca, Ecuador

27-enero-2020



RESUMEN

El presente trabajo de investigación surge de la necesidad de explicar si la protección a los trabajadores en la legislación ecuatoriana afecta a la economía de los empleadores y, por ende, si implica el posible cierre de las empresas, para lo cual se analizó el caso de la Constructora Mejía de la ciudad de Cuenca – Ecuador. Con el fin de cumplir el objetivo propuesto se aplicó una metodología con enfoque cualitativo, la misma que se sustentó en la revisión bibliográfica de fuentes teóricas y jurídicas y en la entrevista a uno de los ex accionistas de la empresa constructora. El presente trabajo concluye que los altos costos que conllevan los salarios, beneficios de ley y los despidos o desahucios han afectado significativamente a la economía de la empresa constructora Mejía y ha derivado en su cierre definitivo.

Palabras clave: Protección laboral. Derecho a trabajo. Despido. Desahucio. Estabilidad laboral.



ABSTRACT

The present investigation arises from the need to explain whether the protection of workers in Ecuadorian legislation affects the economy of employers and, therefore, if it implies the possible closure of companies; for which the case of the Constructora Mejía of the city of Cuenca - Ecuador was analyzed. In order to meet the proposed objective, a methodology with a qualitative approach was applied, which was based on the literature review of theoretical and legal sources and in the interview with one of the former shareholders of the construction company. This paper concludes that the high costs associated with wages, benefits of law and dismissals or evictions have significantly affected the economy of the construction company Mejía and has resulted in its definitive closure.

Keywords: Labor protection. Right to work. Dismissal. Eviction. Job stability.



Índice del Trabajo

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
CLÁUSULA DE RESPONSABILIDAD Y DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIVERSIDAD PARA PUBLICAR EL DOCUMENTO	6
CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL.....	7
CAPITULO I. Derecho laboral	14
1.1. Conceptualización	14
1.1.1. Fundamentación teórica.....	14
1.1.2. Elementos del derecho laboral.....	15
1.1.2.1. <i>Empleo</i>	16
1.1.2.2. <i>Relaciones individuales de empleo</i>	17
1.1.2.3. <i>Salarios y remuneraciones</i>	17
1.1.2.4. <i>Condiciones de trabajo</i>	18
1.1.2.5. <i>Salud, seguridad y bienestar</i>	20
1.1.2.6. <i>Seguridad Social</i>	20
1.1.2.7. <i>Sindicatos y relaciones laborales</i>	22
1.1.2.8. <i>La administración del derecho laboral</i>	23
1.2. Antecedentes del Derecho Laboral	24
1.2.1. A nivel Internacional	24
1.2.2. A nivel nacional	28
1.3 Contrastar con otras legislaciones.....	30
1.4. Importancia del Derecho Laboral	31
1.5. Análisis de la normativa nacional sobre derecho laboral.....	32
1.6. Flexibilidad laboral y empleo.....	33
1.6.1. La flexibilidad.....	33
1.6.2. Las formas de flexibilidad	35
1.6.3. Los efectos de la flexibilidad y la inflexibilidad	36
CAPITULO II El despido intempestivo	45
2.1 Conceptualización	45
2.2 El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana.....	46
2.3 Causas para el despido	49



2.4 Precedentes en cuanto al despido intempestivo, ¿Que ha dicho la Corte Constitucional ecuatoriana al respecto?	51
2.4.1. Sentencia 040-14-SEP-CC.....	54
2.4.2. Sentencia 089-16-SEP-CC.....	56
2.4.3. Sentencia 309-17-SEP-CC.....	57
2.4.4. Sentencia 197-17-SEP-CC.....	58
2.4.5. Sentencia 045-18-SEP-CC.....	59
2.4.6. Sentencia N° 020-18-SEP-C	60
2.4.7. Sentencia 115-18-SEP-CC.....	61
CAPITULO III Caso Constructora Mejía	64
3.1. La Constructora Mejía.....	64
3.1.1. Antecedentes	64
3.2 Análisis jurídico	66
3.3. Propuestas de solución.....	68
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	76
Anexos	86




Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Juan Carlos Bermúdez López en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "¿La protección a los trabajadores en el Ecuador, afecta a economía del empleador? Caso Constructora Mejía" de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 27 de Enero de 2020



Juan Carlos Bermúdez López

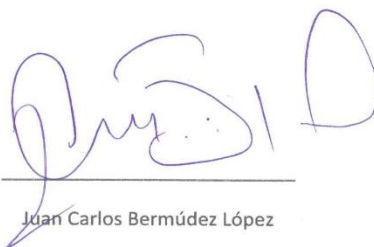
C.I: 0104118690



Cláusula de Propiedad Intelectual

Juan Carlos Bermúdez López autor del trabajo de titulación “¿La protección a los trabajadores en el Ecuador, afecta a economía del empleador? Caso Constructora Mejía”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 27 de Enero de 2020



Juan Carlos Bermúdez López

C.I: 0104118690



DEDICATORIA

A mi viejo que me cuida desde Oriente Entero.

AGRADECIMIENTO

Con especial gratitud para mi Director de Tesis y para el Director de Posgrados de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Cuenca.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se plantea la idea de que en ciertos casos la normativa, en lugar de proteger a grupos que en apariencia se encuentran en desigualdad de condiciones, termina por amparar a una de las partes. El legislador o el gobierno central, a través de políticas públicas, protege al grupo con mayor poderío económico, para lo cual trata de solventar dicha desigualdad con mecanismos que no gozan de legitimidad. Esto suele derivar en el desempleo de los operarios; en el caso del presente estudio, en el despido del personal que laboró en la Constructora Mejía.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido medidas de protección a los trabajadores; desde su fundación ha tratado de fomentar programas que permitan la ampliación de derechos a los trabajadores (Barrado, 2016). Dentro de este marco, Ecuador, como parte de la OIT, ha implementado una legislación laboral que, mayormente, ampara al trabajador en cuanto a los beneficios e indemnizaciones, lo que ha ocasionado una erogación económica importante por parte de los empleadores. Estas normativas cada vez son más elevadas en cuanto al valor de las indemnizaciones, esto a raíz de la publicación de la Ley de Justicia Laboral (2015), norma que reforma al Código del Trabajo (2017).

En muchos países, el proceso de la mundialización, los cambios tecnológicos, la transformación y reestructuración de la organización y funcionamiento de las empresas, así como un entorno económico muy competitivo, habrían contribuido al crecimiento del empleo y al nacimiento de nuevas formas de trabajo. Sin embargo, en los llamados países en desarrollo y en aquellos con economías en transición, sus efectos habrían sido la reducción y deterioro de las condiciones de trabajo y el aumento del desempleo (Barrado 2016).

A más de estas normas de carácter indemnizatorio, el empleador ecuatoriano debe cumplir con varios derechos que tiene el trabajador, lo cual contribuye a que



el costo laboral incrementa en relación con otros países de la región. Dichos costos laborales son el resultado de beneficios sociales, fondos de reserva, afiliación al seguro social (con un porcentaje determinado), y del reparto de las utilidades, las que se comparten una vez que el empleado ha cumplido el tercer mes de cada año.

Para contextualizar lo indicado, se tiene el caso de los Estados Unidos, país en el que las normas con respecto al ejercicio de los derechos laborales son menos rigurosas, especialmente en cuanto al despido intempestivo. En los casos de terminación de la relación laboral, no hay leyes federales que le impongan a los empleadores la obligación de notificar a los empleados en forma previa, o la obligación de pagar indemnizaciones en dichos casos. Tampoco hay leyes que requieran el seguro de salud obligatorio, las licencias por maternidad, por enfermedad y por vacaciones, todas ellas con goce de sueldo. Y aunque muchos empleadores ofrecen estos beneficios para mantenerse competitivos en el mercado, ya sea reclutando y reteniendo empleados calificados, otros, simplemente, no los ofrecen, lo que tiene mucho que ver con el estatus migratorio y la clase de trabajo que se realiza (Ariza, 2011). En el caso del Ecuador, la protección laboral en Ecuador pudo haber causado que algunas empresas busquen países con legislaciones menos rigurosas a fin de afincar sus industrias, esto con el propósito de generar más ingresos.

Frente a la realidad expuesta, la importancia de esta investigación reside en que pretende poner en evidencia que el éxodo de empleadores y empresarios ha generado el cierre de muchas fábricas, hecho que pudo haber ocasionado el crecimiento de la tasa de desempleo.

Previo al análisis del tema planteado y con la finalidad de dar un resultado óptimo y satisfactorio, es necesario citar varios estudios que han tratado de dejar una guía doctrinal para brindar soluciones al despido intempestivo y las diferentes leyes aplicadas al mismo, sea el caso de beneficiar al empleado o al empleador: El estudio de Núñez (2005) midió el impacto de la Ley 789 de Colombia respecto a la estabilidad laboral y el desempleo, por medio de un análisis de supervivencia



se evidenció una caída en la duración del desempleo entre el año 2004 y 2002, concluyendo que las transformaciones en el ámbito laboral y una cierta flexibilización en los contratos de trabajo contribuyeron a formalizar la economía y a mejorar la calidad del empleo.

Ibarra y González (2010) destacaron la necesidad de que, a nivel latinoamericano, se creen modelos laborales alejados de las posturas que defienden una flexibilidad radical del mercado de trabajo y que, más bien, se opte por un modelo, que si bien conserve diversos mecanismos de flexibilidad laboral (principalmente la externa e interna), mantenga ciertas características de protección laboral como una manera para contrarrestar el debilitamiento paulatino de las condiciones de vida de los trabajadores. Bensusán (2008) agrega que la realidad económica latinoamericana exige un ambiente de auténtica confianza entre trabajadores y empleadores, con la finalidad de dejar en el pasado la idea de que el trabajo asalariado es la exclusiva puerta de entrada a los derechos sociales, al mismo tiempo que se deben cambiar “los resabios de corporativismo estatal o el excesivo liberalismo en las relaciones laborales” (pág. 135).

Espinel (2016) evaluó los resultados alcanzados por la Ley 1429 para establecer una serie de incentivos para la formalización de las pequeñas empresas colombianas, para lo cual contrastó dichos resultados con el costo fiscal generado por los beneficios de los incentivos. Se concluye que la creación de puestos de trabajo y el crecimiento de la economía no se consolidaron a partir de la disminución de las cargas salariales, y que, pese a darse ciertos cambios, estos resultan limitados. García y Cruz (2017), en su estudio a nivel latinoamericano, ha establecido que aquellas medidas dirigidas a una flexibilización en las contrataciones y en el salario mínimo han contribuido a reducir las tasas de desempleo, aunque es importante señalar que la acumulación de capital y la inversión pública por parte de los Estados son los factores que mejor explican la reducción de las tasas de desempleo en la región, al menos durante el período 2000-2013.



A nivel ecuatoriano, Cholango (2013) concluye que el Código de Trabajo define lo que es el desahucio, pero no lo que es el despido intempestivo, existiendo un vacío legal, que deberá ser corregido a través de una reforma legal. Por lo que el despido intempestivo a un trabajador atenta contra la estabilidad laboral totalmente garantizada por la Constitución de la República del Ecuador (2008), lo cual es parte del derecho primario del buen vivir, sin contar el trauma psicosocial creado en su entorno familiar. Para Medina (2015), los resultados de la implementación de la reforma laboral introducida por la Ley de Justicia Laboral demuestran la falta de diálogo y acuerdo entre el Estado, trabajadores y empleadores, lo que claramente no ha producido los efectos deseados.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha planteado como objetivo general: Explicar si la protección a los trabajadores en la legislación ecuatoriana afecta a la economía de los empleadores y, por ende, si esto implica el posible cierre de las empresas, para lo cual se analiza el caso de la Constructora Mejía. Por su parte, este objetivo se bifurca en los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las causas para el despido intempestivo en el Ecuador.
- Analizar la constitucionalidad de las normas del despido intempestivo en el Ecuador.
- Contrastar con legislación comparada las normas laborales.
- Analizar el caso Constructora Mejía.

Con la finalidad de cumplir cada uno de los objetivos señalados se ha asumido una metodología con un enfoque de tipo cualitativo, la que se sustenta en el método bibliográfico, que resultó indispensable al momento de revisar, tanto las fuentes teóricas necesarias para definir los conceptos clave para el consiguiente análisis, como las leyes y demás normativa. A su vez, el presente estudio fue de tipo descriptivo, pues se limitó a describir el fenómeno de estudio, el cual consiste en la evolución económica de la empresa Constructora Mejía que desembocó en su cierre definitivo.



El presente trabajo de investigación se ha dividido en tres apartados: en el primer capítulo se desarrolla una aproximación teórica al derecho laboral y a una selección de los elementos que lo componen: empleo, relaciones individuales de empleo, salarios y remuneraciones, condiciones de trabajo, salud, seguridad y bienestar, seguridad social, sindicatos y relaciones laborales. A continuación se abordan los antecedentes del derecho laboral, tanto a nivel internacional como nacional, además de procederse a efectuar un contraste con otras legislaciones. También se realiza un análisis sobre la importancia del derecho laboral. Para concluir el capítulo se procede a revisar lo relacionado a la flexibilidad laboral y su relación con la generación de empleo, acápite de suma importancia para el consiguiente análisis.

En el segundo capítulo se efectúa un repaso teórico al despido intempestivo, para lo cual se procede a su conceptualización y a revisar aspectos como el despido intempestivo en la legislación ecuatoriana, las causas para el despido y los precedentes en cuanto al despido intempestivo; para esto último se revisan varias sentencias constitucionales respecto a casos relacionados al despido intempestivo.

En el capítulo tercero se procede a describir la situación por la que tuvo que atravesar la Empresa Constructora Mejía, y cómo la excesiva sobreprotección laboral terminó por afectar el desempeño económico de la organización y, por tanto, conllevó el cierre de la empresa. A continuación, y a partir de la experiencia de la Constructora, se desarrolla un análisis jurídico, donde, en líneas generales, se procede a destacar al derecho humano al trabajo por sobre otros derechos laborales y se establece que la excesiva regulación laboral podría derivar en todo lo contrario a lo que se pretende proteger, esto es, a un creciente desempleo.



CAPITULO I. Derecho laboral

1.1. Conceptualización

1.1.1. Fundamentación teórica.

El derecho laboral es el variado cuerpo de leyes aplicado a asuntos tales como el empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo, los sindicatos y las relaciones laborales. En su sentido más amplio, el término incluye también al seguro social y al seguro de discapacidad. A diferencia de las leyes de contrato, agravio o propiedad, los elementos de la legislación laboral son algo menos homogéneos que las reglas que rigen una relación legal particular (Granda, 2007). Además de las relaciones contractuales individuales que surgen de la situación laboral tradicional, la legislación laboral se ocupa de los requisitos legales y las relaciones colectivas que son cada vez más importantes en las sociedades de producción en masa, las relaciones legales entre los intereses económicos organizados y el estado, los diversos derechos, y obligaciones relacionadas con algunos tipos de servicios sociales.

La legislación laboral ha ganado reconocimiento como una rama distintiva de la ley dentro de la comunidad jurídica académica, pero la medida en que se reconoce como una rama separada de la práctica legal varía ampliamente dependiendo en parte de que exista un código laboral u otra característica distintiva (Mujica, 2003).

En las fases tempranas del desarrollo, el alcance de la ley laboral a menudo se limita a las industrias más desarrolladas e importantes, a empresas de cierto tamaño y a asalariados; como regla general, estas limitaciones se eliminan gradualmente y el alcance de la ley se extiende para incluir artesanías, industrias rurales y agricultura, pequeñas empresas, trabajadores de oficina y, en algunos países, empleados públicos (González, 2006). Así, un cuerpo legal originalmente destinado a la protección de los trabajadores manuales en empresas industriales se transforma gradualmente en un cuerpo más amplio de principios y normas



legales, que tienen básicamente dos funciones: la protección del trabajador como la parte más débil en la relación laboral, y la regulación de las relaciones entre grupos de interés organizados (relaciones laborales).

La tendencia general en el desarrollo moderno de la legislación laboral ha sido el fortalecimiento de los requisitos legales y las relaciones contractuales colectivas a expensas de los derechos y obligaciones creados por las relaciones de empleo individuales (Villasmil, 2016). La importancia de estos últimos depende, por supuesto, del grado de libertad personal en la sociedad dada, así como de la autonomía tanto del empleador como del trabajador permitida por el funcionamiento real de la economía. En cuestiones tales como las horas de trabajo, las condiciones de salud y seguridad o las relaciones laborales, los elementos legales o colectivos pueden definir la mayor parte de la sustancia de los derechos y obligaciones del trabajador individual, mientras que con respecto a la duración de su nombramiento. Su nivel y grado de responsabilidad, o su lugar en la escala de remuneración, estos elementos pueden proporcionar lo que es esencialmente un marco para un acuerdo individual.

1.1.2. Elementos del derecho laboral.

El tema básico de la legislación laboral puede considerarse bajo nueve ejes generales: empleo, relaciones laborales individuales, salarios y remuneración, condiciones de trabajo, salud, seguridad y bienestar; seguridad social, sindicatos y relaciones laborales, la administración del derecho laboral, y disposiciones especiales para grupos ocupacionales u otros particulares.

Los principios rectores del Derecho Laboral, según Muñoz (2017) y Pautassi, Faur y Gherardi (2004) son:

1. Principio del trabajo como derecho humano: El objetivo de la legislación del trabajo es el resguardo de la libertad de la persona, sin diferenciación alguna. El derecho al trabajo es reconocido como un derecho humano fundamental.



2. Principio protector: Pretende impedir el abuso sobre la parte más débil de la relación, por lo cual se fija una tutela preferencial en la persona del trabajador(a). Principio ligado con el origen histórico del derecho del trabajo y que busca nivelar las desigualdades en la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica.
3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales: El carácter imperativo de las normas laborales conlleva a que el trabajador no puede privarse de manera voluntaria de dichas ventajas.
4. Continuidad de la relación laboral: El contrato de trabajo perdura en el tiempo, es decir, no se agota mediante su realización instantánea. Principio que no se vincula a la estabilidad laboral.
5. Principio de igualdad de trato: Implica la no discriminación de los trabajadores por razón alguna.

1.1.2.1. Empleo.

El empleo considerado como un concepto y categoría básica de la legislación laboral es un desarrollo relativamente reciente. Antes de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial, el énfasis estaba en la prevención o la reducción del desempleo excesivo en lugar de en la política de empleo a largo plazo como parte de un plan integral para promover la estabilidad económica y el crecimiento. El nuevo enfoque, derivado de los cambios en la perspectiva política y el pensamiento económico contemporáneo, ha encontrado cada vez más expresión en las disposiciones legales que establecen la creación de oportunidades de empleo como un objetivo general de la política (Limia, 2007). Para este fin, la legislación ha establecido el marco legal necesario para la previsión de las necesidades y la disponibilidad de mano de obra y la prestación de servicios de empleo, incluida la colocación, el reclutamiento, la formación profesional y el aprendizaje.

La libertad de trabajo forzoso, la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y las prestaciones por desempleo pueden, en un sentido amplio, considerarse como parte del mismo tema general.



1.1.2.2. Relaciones individuales de empleo.

La creación, modificación y terminación de las relaciones laborales individuales y las obligaciones resultantes para las partes forman una segunda rama del derecho laboral. Se involucran ciertos aspectos de los procedimientos de promoción, traslado y despido, así como la compensación. Históricamente, la ley sobre estos asuntos fue descrita como la ley del amo y el servidor (Köhler & Artiles, 2007). Implicaba una relación contractual en la que una parte acordaba estar bajo el control de la otra en el sentido de que el servidor estaba obligado a obedecer órdenes no solo en cuanto al trabajo que ejecuta, sino también en relación a los detalles del trabajo y la manera de su ejecución. A cambio, el contratante tenía que pagar un salario y otorgar ciertas condiciones mínimas para la protección del trabajador.

A medida que se desarrollaba la ley, los términos implícitos y los incidentes estatutarios adjuntos a esta relación relacionados con la terminación del empleo, los procedimientos de despido e indemnización, los salarios mínimos, las condiciones de trabajo y los derechos de seguridad social comenzaron a limitar la libertad de contratación (Pautassi, Faur, & Gherardi, 2004). Sin embargo, la relación de empleo individual continúa siendo el objeto de la legislación laboral a la que se aplican los principios legales generales, en oposición a los estatutos y los convenios colectivos. En términos legales, el contrato individual de empleo desempeña un papel más importante en los países de derecho civil que en los países de derecho común.

1.1.2.3. Salarios y remuneraciones.

Las leyes sobre salarios y remuneraciones abarca elementos tales como formas y métodos de pago, la protección de salarios contra deducciones ilegales y otros abusos, acuerdos de salario mínimo, la determinación de salarios, beneficios complementarios y, en economías altamente sofisticadas, políticas de ingresos (Palomeque & Álvarez, 2018). El concepto de regulación salarial como una restricción a los males sociales extremos ha sido gradualmente superado por



las políticas salariales como instrumentos deliberados de gestión positiva diseñados para promover la estabilidad económica y el crecimiento (Urquijo & Bonilla, 2008).

Los requisitos legales relativos a las formas de salarios y los métodos de pago de salarios se refieren a cuestiones tales como la notificación adecuada de las condiciones salariales, el pago de salarios en moneda de curso legal o mediante cheque, la limitación y la valoración adecuada de los pagos en especie, la libertad del trabajador para disponer de su salario, la regularidad en el pago de salarios, el tratamiento de los salarios como una deuda privilegiada o garantizada, y las restricciones sobre el embargo o la asignación de salarios (Urquijo & Bonilla, 2008).

1.1.2.4. Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo implican horas, períodos de descanso y vacaciones; la prohibición del trabajo infantil y la regulación del empleo de los jóvenes; y disposiciones especiales relativas al empleo de las mujeres. Esta parte de la ley se originó en la legislación para la protección de niños, jóvenes y mujeres contra los peores males de la Revolución Industrial. Originalmente, se ocupaba particularmente de cuestiones como la admisión al empleo, el trabajo nocturno y el exceso de horas, pero los elementos de su contenido y su importancia relativa se transformaron por completo durante el siglo XX (Rieznik, 2007).

Como el progreso económico y educativo y los hábitos sociales modificados limitaron el trabajo infantil en los países industrializados y cada vez más en los sectores modernizados de las economías en desarrollo, la preocupación especial de la legislación laboral con respecto a los jóvenes se desplazó a áreas como la orientación y capacitación profesional, la planificación de las carreras y la protección médica (Rieznik, 2007).

A medida que las oportunidades de empleo para las mujeres se volvieron más variadas y responsables, hubo un cambio similar en el énfasis de la



legislación protectora, que llegó a considerarse discriminatoria, ya que tendía a limitar esas oportunidades, a garantías legales de igual remuneración e igualdad de empleo, junto con la adecuada protección de la maternidad y la provisión de instalaciones que permitan a las mujeres con responsabilidades familiares seguir trabajando. A finales del siglo XX y principios del siglo XXI, las adaptaciones similares, aunque menos integrales, para los empleados varones (por ejemplo, la provisión de permisos de paternidad pagados o no remunerados) eran cada vez más comunes (Martínez, 2017).

Anteriormente, cualquier limitación legal de las horas de trabajo de los varones adultos se consideraba altamente cuestionable, excepto en las minas donde se había introducido por motivos de seguridad, en una sociedad de mucho mayor ocio, ahora se ha convertido en una práctica general para fijar las horas máximas. De trabajo por ley o convenio colectivo. En muchos países, el día de ocho horas ha sido reemplazado por la semana de 40 horas como el máximo legal para una amplia gama de ocupaciones, y no son infrecuentes los convenios colectivos que proporcionan horas de trabajo sustancialmente más cortas. Los detalles de la regulación de horas, ya sea por ley o por convenio colectivo, incluyen asuntos tales como excepciones y ajustes necesarios para el trabajo continuo por turnos (Mujica, 2003). Además, tales regulaciones cubren las extensiones permitidas para el trabajo preparatorio, complementario e intermitente; las reglas especiales de fuerza mayor (trabajo de absoluta necesidad), trabajo de accidentes, mantenimiento y reparación; y la limitación, autorización y remuneración de las horas extra.

El principio de descansar un día de la semana, sancionado por la práctica religiosa en muchos lugares, se incorporó ampliamente en la legislación en una fecha temprana; el alargamiento de este descanso semanal a través de la creación de la semana de cinco días ha sido fuertemente influenciado por los requisitos legales y los convenios colectivos. La legislación que otorga vacaciones anuales pagadas y los convenios colectivos que prevén dichas vacaciones son casi totalmente un desarrollo de mediados del siglo XX, pero son



cada vez más comunes; además, existe una marcada tendencia a aumentar las vacaciones anuales mínimas (Valdés, 2009). Pueden surgir preguntas complejas sobre el período de servicio requerido para calificar, las interrupciones en la continuidad del servicio, el cálculo de la remuneración promedio o normal a los fines de las vacaciones, la medida en que se pueden dividir las vacaciones y la responsabilidad de las vacaciones donde ha habido un cambio de empleador.

1.1.2.5. Salud, seguridad y bienestar.

Asuntos tan generales como las regulaciones y servicios de salud ocupacional y prevención de accidentes; regulaciones especiales para ocupaciones peligrosas tales como minería, construcción y trabajo en muelles; y las disposiciones relativas a riesgos de salud y seguridad como venenos, maquinaria peligrosa, polvo, ruido, vibración y radiación constituyen la categoría de salud, seguridad y bienestar de la legislación laboral (Bailón, 2004). Los esfuerzos de los movimientos de seguridad organizados y el progreso de la medicina ocupacional han producido servicios y regulaciones integrales de salud ocupacional y prevención de accidentes que ya no se limitan a unos pocos riesgos especialmente graves, sino que cubren toda la gama de peligros derivados de los procesos industriales modernos (Urquijo & Bonilla, 2008). Los principales desarrollos incluyen una mayor preocupación por el uso generalizado de productos químicos y el aumento de la provisión de instalaciones de bienestar relacionadas con el empleo, incluidas las instalaciones de alimentación, descanso, recreación y transporte.

1.1.2.6. Seguridad Social.

La seguridad social abarca desde la responsabilidad básica de los empleadores por accidentes laborales hasta esquemas integrales que incluyen la seguridad de los ingresos en forma de enfermedad, desempleo, jubilación, lesiones laborales, maternidad, familia, invalidez y beneficios y atención médica para sobrevivientes. Al igual que con otros aspectos del derecho laboral, una progresión de lo particular a lo general ha sido característica del desarrollo de la



legislación de seguridad social. En el momento de la Primera Guerra Mundial, los esquemas de compensación para trabajadores eran generales en los países industrializados e industrializados, pero eran muy restrictivos en sus disposiciones para casos específicos (Grisolía, 2005). El seguro de pensiones formaba parte del legado de Otto von Bismarck en Alemania, pero en otros lugares no había mucho más que fondos de pensiones para las pensiones privilegiadas o no contributivas para los ancianos.

Gran Bretaña había sido la pionera en seguros de salud y desempleo. Pero el seguro social siguió siendo un experimento pragmático limitado a unos pocos países avanzados tanto en desarrollo económico como en políticas sociales. La cobertura se limitó a riesgos específicos para ciertas categorías de personas protegidas. Su objetivo era proteger al trabajador contra los peligros de la vida que las sociedades preindustriales proporcionan mediante alguna forma de responsabilidad comunitaria o familiar, pero el enfoque fue poco sistemático y se limitó a los casos más manejables de dificultades graves (Rodríguez, 2013). Con el tiempo, el impacto de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial en los países industrializados y la insuficiencia cada vez más evidente de formas anteriores de responsabilidad comunitaria en los países en desarrollo transformaron la posición.

El concepto de seguridad social, primera expresión legal dada en los Estados Unidos en 1935 y en Nueva Zelanda en 1938, reemplazó al del seguro social, y el Informe Beveridge de 1943 (preparado por el economista británico William Beveridge) lo desarrolló aún más para proporcionar una ingresos básicos para todos aquellos que necesiten dicha protección, además de brindar atención médica integral (Rodríguez, 2013). El concepto ha seguido ampliándose desde entonces, y la seguridad social ha encontrado una aceptación creciente, aunque necesariamente con diversos grados de aplicación práctica, en países en las más variadas etapas de desarrollo económico.

Los problemas agudos, a veces muy controvertidos, en particular en el costo y la eficiencia de la organización administrativa de los programas de seguridad



social y de atención médica, siguen existiendo en casi todas partes. Sin embargo, muchos países han progresado en hacer que los estándares más altos de atención médica estén disponibles como un derecho legal y en convertir la garantía de un ingreso básico como una protección contra la falta en la provisión para el mantenimiento efectivo del ingreso en caso de desempleo o pérdida del sostén de la familia. La idea aún está en desarrollo. La tendencia es ampliarla hasta el punto en que incluya todas las variadas amenazas de la vida, incluidos los accidentes de cualquier tipo, con la idea de facilitar el crecimiento económico mediante la reducción del costo humano del cambio estructural (Grisolía, 2005). El patrón varía ampliamente en diferentes países, en parte como un reflejo de las diferentes relaciones entre la seguridad social y la vida privada, la jubilación y el seguro de salud, y en parte debido a las diferencias en las condiciones económicas y sociales.

1.1.2.7. *Sindicatos y relaciones laborales.*

Una serie de relaciones jurídicas complejas están comprendidas en el rubro de relaciones laborales, incluida la situación jurídica, los derechos y las obligaciones de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, la negociación colectiva y los convenios colectivos, la representación de los empleados a nivel de planta y empresa (incluida la consulta conjunta) y, cuando exista, la codeterminación y otras formas de participación de los trabajadores en la administración, incluso en la medida de la representación de los trabajadores en los consejos de la empresa, y la prevención y solución de diversos tipos de conflictos laborales en general y de huelgas y cierres patronales en particular (Blanch, Espuny, Gala, & Artiles, 2003). Con respecto a asuntos tales como el carácter representativo y la capacidad de los sindicatos, su situación legal, la obligación de reconocerlos y negociar con ellos, la exigibilidad de los convenios colectivos, el alcance de las actividades permitidas a los sindicatos y sus obligaciones contractuales y extracontractuales, existen son amplias variaciones tanto en la medida en que están sujetos a las normas legales como en el contenido de dichas normas.



En los Estados Unidos, por ejemplo, hay un considerable cuerpo de leyes sobre estos temas, las más importantes son la Ley Nacional de Relaciones Laborales y la Ley de Relaciones Laborales de 1947. En el Reino Unido, la ley ha permanecido hasta ahora marginal a la mayoría de estas cuestiones sindicales, a excepción de la legislación de 1871, 1875 y 1906, que había proporcionado ciertas "inmunidades" (o "privilegios", como a veces se denominan) para el comercio (Urquijo J. , 2004). La legislación promulgada a principios de la década de 1980 restringió algunas de estas inmunidades o privilegios, con la tendencia a expandir el papel de la ley en las relaciones laborales y de gestión para reducir la creciente interrupción causada por el conflicto industrial en una sociedad compleja.

1.1.2.8. La administración del derecho laboral.

Otra característica de la legislación laboral es la organización y el funcionamiento de las autoridades administrativas, como los departamentos de trabajo, los servicios de inspección laboral y otros órganos de aplicación. La administración de la ley también abarca el funcionamiento de los tribunales laborales y otros organismos para la resolución de quejas derivadas de contratos o convenios colectivos existentes y de conflictos laborales que surgen entre el trabajo y la administración (Granda, 2007).

El principal problema en muchos países es relacionar el proceso de administración laboral y su intimidad especial con el trabajo y la administración con la planificación económica y social general de una manera que le da el peso adecuado a las consideraciones sociales en la política económica. Este problema cae principalmente fuera del alcance de la ley laboral, pero su solución depende en parte de la medida en que la ley laboral establece y asegura estándares de administración efectivos (Limia, 2007).

La legislación laboral incluye muchas disposiciones para grupos ocupacionales particulares u otros. Estas a veces aparecen como partes especiales de un código general, legislación especial o disposiciones que limitan



disposiciones legislativas específicas con respecto a grupos particulares. Estas disposiciones especiales son comunes e importantes en la minería, el transporte (y en particular el transporte marítimo), las ocupaciones comerciales y la agricultura. A lo largo de estos amplios sectores de actividad económica están las distinciones legales tradicionales hechas en algunos países entre los obreros y los empleados asalariados y ciertas distinciones más nuevas, como la de los empleados que ganan salarios anuales y tienen derechos de tenencia y personas sin tales derechos, comprometidos y remunerados en forma mensual, semanal o incluso diaria.

1.2. Antecedentes del Derecho Laboral

1.2.1. A nivel Internacional

Los orígenes de la ley laboral se remontan al pasado remoto y las partes más variadas del mundo. Mientras que los escritores europeos a menudo otorgan importancia a los gremios y sistemas de aprendizaje del mundo medieval, algunos eruditos asiáticos han identificado estándares laborales que se remontan al Código Babilónico de Hammurabi (siglo XVIII a. C.) y las reglas para las relaciones laborales y de gestión en las leyes hindúes de Manu (Bailón, 2004). Los autores latinoamericanos señalan las Leyes de las Indias promulgadas por España en el siglo XVII para los territorios del Nuevo Mundo. Ninguno de estos puede considerarse más que anticipaciones, con una influencia limitada en los desarrollos posteriores (Martínez, 2017). La legislación laboral, tal como se la conoce hoy, es esencialmente hija de sucesivas revoluciones industriales desde el siglo XVIII en adelante. Se hizo necesario cuando las restricciones habituales y la intimidad de las relaciones de trabajo en pequeñas comunidades dejaron de brindar protección adecuada contra los abusos relacionados con las nuevas formas de minería y manufactura en una escala rápidamente creciente precisamente en el momento en que la Ilustración del siglo XVIII, la Revolución Francesa y las fuerzas políticas que pusieron en marcha estaban creando los elementos de la conciencia social moderna. Se desarrolló de manera bastante lenta, principalmente en los países más industrializados de Europa occidental,



durante el siglo XIX y alcanzó su importancia actual, madurez relativa y aceptación mundial solo durante el siglo XX (Rieznik, 2007).

El primer hito de la ley laboral moderna fue el Acta Británica de Salud y Moral de los Aprendices de 1802, patrocinada por el mayor Sir Robert Peel. Una legislación similar para la protección de los jóvenes se adoptó en Zurich en 1815 y en Francia en 1841. En 1848, la Landsgemeinde (asamblea de ciudadanos) del cantón suizo de Glarus adoptó la primera limitación legal de las horas de trabajo de los adultos. El seguro de enfermedad y la indemnización de los trabajadores fueron iniciados por Alemania en 1883 y 1884, y el arbitraje obligatorio en disputas industriales se introdujo en Nueva Zelanda en la década de 1890 (Mujica, 2003). El progreso de la legislación laboral fuera de Europa occidental, Australia y Nueva Zelanda fue lento hasta después de la Primera Guerra Mundial. Los estados más industrializados de los Estados Unidos comenzaron a promulgar dicha legislación hacia fines del siglo XIX, pero la mayor parte del presente La legislación laboral de los Estados Unidos no se adoptó hasta después de la Gran Depresión de los años treinta. En Rusia prácticamente no existía legislación laboral antes de la Revolución de octubre de 1917.

En la India, los niños de entre 7 y 12 años estaban limitados a nueve horas de trabajo por día en 1881 y los hombres adultos en las fábricas textiles a 10 horas por día en 1911, pero el primer gran avance fue la modificación de la Ley de Fábrica en 1922 para hacer efectivas las convenciones aprobadas en la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Washington, DC, en 1919. En Japón se introdujeron regulaciones rudimentarias sobre el trabajo en las minas en 1890, pero una propuesta de ley de fábrica fue controvertida durante 30 años antes de que fuera adoptada en 1911, y el paso decisivo fue la revisión de esta ley en 1923 para hacer efectiva la Convención de Washington sobre las horas de trabajo en la industria (Chamocho & Ramos, 2010). La legislación laboral en América Latina comenzó en la Argentina en los primeros años del siglo y recibió un fuerte impulso de la Revolución Mexicana, que terminó en 1917, pero, como en América del Norte, la tendencia se generalizó con el impacto de la Gran



Depresión. En África, el progreso de la legislación laboral se hizo significativo solo desde la década de 1940 en adelante (Bailón, 2004).

El reconocimiento legal del derecho de asociación con fines sindicales tiene un historial distintivo. No hay otro aspecto del derecho laboral en el cual las fases sucesivas de progreso y regresión hayan sido influenciadas más decisivamente por los cambios y consideraciones políticas. La prohibición legal de dicha asociación fue derogada en el Reino Unido en 1824 y en Francia en 1884; ha habido muchos cambios posteriores en la ley y puede que haya más cambios, pero estos se han relacionado con cuestiones de detalle más que con principios fundamentales (Granda, 2007). En los Estados Unidos, la libertad de asociación con fines sindicales seguía siendo precaria y estaba sujeta al alcance impredecible de la prohibición laboral, por medio de la cual los tribunales ayudaron a restringir la actividad sindical hasta la década de 1930. El avance para el sindicalismo y la negociación colectiva se logró mediante la Ley Nacional de Relaciones Laborales (Ley de Wagner) de 1935. En muchos otros países, el progreso y la regresión con respecto a la libertad de asociación caen en períodos claramente diferenciados separados por cambios políticos decisivos. Este ha sido ciertamente el caso de Alemania, Italia, España, Japón y gran parte de Europa oriental; ha habido muchas ilustraciones de esto, y puede que haya más en el mundo en desarrollo (Rieznik, 2007).

A fines del siglo XX y comienzos del siglo XXI, las asociaciones industriales y los think tanks libertarios en los Estados Unidos promovieron la legislación e iniciaron casos judiciales destinados a limitar el poder político y económico de los sindicatos. Las llamadas leyes del derecho al trabajo, que eventualmente se adoptaron en varios estados, prohibieron a los sindicatos cobrar los honorarios de las agencias a los trabajadores no sindicalizados para sufragar el costo de la negociación colectiva en su nombre (Rieznik, 2007). Varios estados también restringieron severamente o prohibieron la negociación colectiva por parte de empleados públicos (estatales). Aunque la Corte Suprema de los EE. UU., En *Abood v. Detroit Board of Education* (1977), aprobó de manera unánime los



honorarios obligatorios de las agencias en el sector público (siempre que no se utilizaran para apoyar actividades sindicales políticas o ideológicas), ese precedente fue posteriormente anulado en *Janus. v. Federación Americana de Empleados Estatales, del Condado y Municipales* (2018), en la cual el Tribunal declaró que los empleados no sindicalizados deben dar su consentimiento afirmativo para pagar los honorarios de la agencia (Urquijo J. , 2004).

Los códigos laborales u otras formas de legislación laboral integral y los ministerios de trabajo no se introdujeron hasta el siglo XX. El primer código laboral (que, al igual que muchos de sus sucesores, fue una consolidación en lugar de una codificación) se proyectó en Francia en 1901 y se promulgó por etapas de 1910 a 1927. Entre las formulaciones más avanzadas que afectan la condición general del trabajo se encuentran los mexicanos. La Constitución de 1917 y la Constitución de Weimar de Alemania de 1919, ambas otorgaban un estatuto constitucional a ciertos principios generales de la política social con respecto a los derechos económicos. Las disposiciones de este tipo se han vuelto cada vez más comunes y ahora están generalizadas en todas partes del mundo.

Los departamentos o ministerios de trabajo responsables de la administración efectiva de la legislación laboral y de promover su desarrollo futuro se establecieron en Canadá en 1900, en Francia en 1906, en los Estados Unidos en 1913, en el Reino Unido en 1916 y en Alemania en 1918. Se generalizaron en Europa y se establecieron en India y Japón durante los años siguientes y se hicieron comunes en América Latina en los años treinta. Se estableció una oficina de trabajo en Egipto en 1930, pero solo en la década de 1940 y en la década de los 50 comenzaron a arraigarse acuerdos similares en otras partes de Asia y África. Bajo diferentes circunstancias políticas, por supuesto, continúan existiendo amplias variaciones en la autoridad y la eficacia de tal mecanismo administrativo.

En los años veinte del siglo XX comienzan en Latinoamérica las ratificaciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Previo a la fundación de la OIT, en 1919, cinco países latinoamericanos habían adoptado el



régimen de las ocho horas diarias de trabajo y 48 semanales: Panamá, Uruguay, Ecuador, México y Perú. En la década de los treinta, el proceso de ratificaciones se acentuó. Tal proceso de ratificaciones significó el inicio del derecho latinoamericano del trabajo y de su codificación. Por su parte, la codificación es un proceso sostenido y de onda larga que culmina al comienzo de los años sesenta del siglo pasado (Villasmil, 2016).

Para Barbagelata (2002) los derechos laborales se enfrentan a una serie de dificultades en la región latinoamericana, entre las que se destacan: i) una gran morosidad en la solución de los litigios, lo que se debería a las deficiencias y falencias de los sistemas normativos; ii) insuficiente cantidad de tribunales que hagan frente al gran número de juicios, además de la ausencia formación de los magistrados, lo que se incrementa en razón de la incapacidad para adaptarse a las particulares exigencias de celeridad en el proceso laboral.

1.2.2. A nivel nacional

Con respecto a preceptos constitucionales laborales, son dos los períodos que han sido identificados:

El primero (1830-1929) se caracterizaría por la escasez de disposiciones constitucionales relacionadas al trabajo y por la falta de continuidad entre estas. En este primer período los derechos de ciudadanía se suspendían cuando no se ejercía alguna profesión o industria. La abolición de la esclavitud modificó las relaciones de producción. Los negros liberados fueron sujetos de nuevas formas de explotación (Guerrón, 2001).

La Constitución de 1850 incorporó la garantía de la libertad de trabajo, que garantizaba que nadie estaba obligado a prestar servicios personales en contra de su voluntad. La Constitución de 1961 eliminó varios de los requisitos para ser ciudadano, al tiempo que se dejó a un lado varios conceptos que estigmatizaban el trabajo. La Constitución de 1878 garantizó a libertad de industria, complementada con la garantía de la Constitución de 1883 que admitió el



contrato de trabajo como único elemento vinculante en la prestación de servicios de jornaleros y artesanos. La eliminación de la prisión por deudas en la Constitución de 1906 dio paso a la supresión del concertaje que permitía la explotación de indígenas y negros (Guerrón, 2001).

El segundo período se inició con la Constitución de 1929, la primera en abordar el tema laboral de modo sistemático, incorporando aspectos como: la eliminación de apremio personal a título de servidumbre o concertaje, protección del trabajo, salarios mínimos, jornadas máxima de trabajo, seguro social, seguridad y salubridad de establecimientos, indemnizaciones en caso de accidentes laborales, libertad de asociación, entre otros. Con base en esta Constitución se creó en 1938 el Código de Trabajo. Por su parte, la Constitución de 1945 incorporó nuevos preceptos: protección a los contratos colectivos, principios de irrenunciabilidad, el concepto del salario familiar, la irreductibilidad del salario, límite máximo de la jornada diaria, institución de descanso semanal mínimo y pagado de 42 horas, el derecho a la organización por parte de los servidores públicos, la indemnización del despido intempestivo, el derecho a recibir utilidades, la incorporación de los convenios internacionales legalmente ratificados (Guerrón, 2001).

Para Coronel (2013), durante el período estudiado y hasta el año 1945 se forjó un estado nacional provisto de un régimen de derechos sociales, lo que se constituyó en el marco para un redireccionamiento en la política internacional del país, y en las exigencias del estado ecuatoriano sobre el pago de impuestos y cumplimiento de leyes laborales a poderosas empresas extranjeras. Aparece un estado institucional y jurídico que justifica sus intervenciones territoriales y sobre los circuitos del capital, en razón de la capacidad de la demanda de justicia de los trabajadores.

La Constitución de 1967, por su parte, incorporó la punibilidad de los paros y huelgas de empleados públicos y el aumento del 10% en el porcentaje de pago de las utilidades de los trabajadores; mientras que la de 1978 estableció la sujeción de la legislación laboral al derecho social, lo intangible de los derechos



de los trabajadores, la contratación colectiva y el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres, en especial de las gestantes. Por su parte, las reformas constitucionales incorporadas en la Constitución Política de 1996 agregan aspectos como: la transacción en material laboral, la representación del sector laboral por una sola organización, la contratación colectiva está garantizada, mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres (Guerrón, 2001)

1.3 Contrastar con otras legislaciones.

En Colombia, en el 2002 se aprobó la Ley 789, la que contenía medidas de protección social (subsidios al desempleo, capacitación, formalización del empleo), y otras relacionadas a la flexibilización laboral (flexibilidad de jornadas laborales, reducción de costos de despido y modificación al contrato de aprendizaje); estas últimas fueron percibidas como un intento de desproteger la estabilidad de los trabajadores. Sin embargo, para Núñez (2005) mayores fueron los efectos positivos de la reforma sobre la duración del desempleo, sobre la formalización de la economía y sobre la duración del empleo en aquellos sectores más dinámicos, que las desventajas de la Ley.

En las legislaciones laborales de ciertos países latinoamericanos existen exclusiones de la protección legal o ausencia de mecanismos de protección eficaces para los grupos más vulnerables. El trabajo doméstico no cuenta con seguridad social obligatoria en Colombia y México, sí en Perú; está regulado por las normas laborales que establecen el límite a la duración de la jornada (Bensusán, 2007). Se encuentran excluidos de la protección laboral los trabajadores familiares no remunerados, esto en la mayoría de países.

En el caso de España, han existido reformas a la ley laboral que han conducido hacia la flexibilidad en la contratación, promoviendo modalidades contractuales que tuvieron efectos directos sobre el incremento de la temporalidad. Entre los aspectos incluidos en las normas están: contratos temporales para fomento del empleo, contratos eventuales por circunstancias de



la producción o contratos de lanzamiento de nueva actividad. A su vez, por medio de la reforma de 1994, se buscó poner ciertos límites al crecimiento de la contratación temporal, aunque los resultados sobre el fomento del empleo no fueron los esperados. Por su parte, las modificaciones en lo laboral de la primera década de siglo XXI consolidaron las bases de una fuerza laboral “barata”, basándose en la idea de la creación de empleo requiere de facilidades para la contratación y el despido, particularmente en tiempos de crisis (Nielfa, 2010).

1.4. Importancia del Derecho Laboral

Para Valdés (2009) la necesidad e importancia del derecho laboral radica en aspectos como:

1. Mejoramiento de la relación empresarial, es decir, las relaciones empleado-empleador y minimiza las disputas organizacionales.
2. Se impide que los trabajadores potenciales sean víctimas de la explotación por parte de los empleadores o la gerencia.
3. Ayuda a los trabajadores a obtener salarios justos.
4. Minimiza la inquietud laboral.
5. Reduce conflictos y huelgas.
6. Garantiza la seguridad laboral de los trabajadores.
7. Promueve condiciones ambientales favorables en el sistema industrial.
8. Corrige las pausas de descanso y las horas de trabajo, etc.
9. Brinda compensación a los trabajadores, quienes son víctimas de accidentes.

Por su parte, para Martínez (2017) la importancia del derecho laboral en el sector empresarial o industrial se sostiene en los siguientes conceptos:

1. Justicia social: El primer paso para establecer la justicia social es proteger a quienes no pueden protegerse a sí mismos. Las leyes laborales brindan justicia social a los trabajadores al garantizar una distribución adecuada



de las ganancias y beneficios entre el empleador y los empleados. También proporciona mejores condiciones de trabajo en la industria.

2. Igualdad social / bienestar: Otro objetivo del derecho laboral es garantizar el bienestar social de los trabajadores. Estas leyes ayudan a los empleados a mejorar su estado social, es decir, material y moral de los trabajadores, proporcionando salarios adecuados y medidas de seguridad, asegurando horarios de trabajo adecuados y servicios de salud.
3. Economía nacional: La economía nacional es otro principio rector de la legislación laboral. Asegura el crecimiento normal de la industria para el desarrollo de la nación. Aumenta la eficiencia de los trabajadores y satisface sus necesidades. Así, la industria eficiente finalmente contribuye mucho a mejorar la economía nacional.
4. Uniformidad internacional: En el logro de la uniformidad internacional. la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel importante. Su objetivo es asegurar un estándar mínimo de manera uniforme con respecto a todos los asuntos laborales. La uniformidad de las normas solo se puede mantener mediante la aplicación de diversas leyes industriales.

1.5. Análisis de la normativa nacional sobre derecho laboral

Gaussens (2016) planteó que el arribo al poder del gobierno de Rafael Correa se caracterizó por un proceso constituyente que declaró la abolición de formas precarias de contratación laboral, pero que en los años siguientes fueron ejecutadas políticas económicas que legalizaron el despido injustificado y vulneraron las solidaridades obreras. El autor argumenta que la precariedad laboral ya no es una acción exclusiva del sector privado, sino propia del sector público, en razón de la normalización del despido, lo que incide negativamente en la capacidad de organización y movilización de los trabajadores.

Para Cano (2010) los mandatos constituyentes 2, 4 y 8 decretados por la Asamblea Nacional Constituyente, significaron el desconocimiento de principios



fundamentales del derecho del trabajo como son la intangibilidad y la irrenunciabilidad y señalados en el art. 326, numeral 2 de la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Tal desconocimiento afectaría gravemente los derechos de organización, contratación colectiva, huelga y estabilidad laboral.

1.6. Flexibilidad laboral y empleo

1.6.1. La flexibilidad

Los debates sobre la flexibilidad del mercado laboral no son nuevos, aunque sí el término; éste solo se hizo popular en la década de 1980. Históricamente, la evolución de los mercados laborales ha estado marcada por períodos en los que las fuerzas del mercado dominaban el pensamiento y la política, alternando con períodos en los que había una expansión de las instituciones para proporcionar representación o regular los resultados (Klein & Van Vuuren, 1999). El análisis de Polanyi sobre el desarrollo del sistema capitalista en la última parte del siglo XIX y principios del siglo XX (Fraser, 2017) llamó especialmente la atención sobre las tensiones que surgen cuando las relaciones económicas se separan de su contexto social, y es cierto que la regulación del mercado laboral refleja los esfuerzos de los gobiernos y otros actores para abordar la consiguiente necesidad de coherencia entre las metas y relaciones económicas y sociales.

La flexibilidad tiende a convertirse en una metáfora de mercados sin restricciones (Dal-Ré, 1999). Sin embargo, no existe tal cosa, ya que los mercados, ya sea por trabajo o por cualquier otra cosa, funcionan de manera efectiva solo porque están rodeados por un conjunto de instituciones que generan reglas comunes, reflejan los intereses de los participantes y guían el comportamiento. Esto es aún más importante en el mercado laboral, que en realidad es una institución social, que no solo apoya el trabajo y la producción, sino que también afecta la representación, la integración social y los objetivos personales de sus participantes.



En los países industrializados, la flexibilidad del mercado laboral fue parte de la estrategia propuesta por la OCDE en su Estudio de Empleo de 1994, que consideraba una mayor creación de empleo en los EE. UU. En comparación con Europa debido a una mayor flexibilidad en el primero, y tanto el Banco Mundial como el FMI, a menudo han tenido una opinión similar. El Informe sobre el Desarrollo Mundial 2005, por ejemplo, argumentó que la desregulación del mercado laboral mejoraría el clima de inversión, mientras que el FMI ha tomado la posición, en las discusiones sobre coherencia política entre las organizaciones internacionales, de que la flexibilidad del mercado laboral es clave para la creación de empleo (Ibarra & González, 2010).

Sin embargo, también se pueden encontrar otros puntos de vista en las publicaciones del Banco Mundial, mientras que los puntos de vista de la OCDE han evolucionado, y su Perspectiva de Empleo de 2004 exige un enfoque más pragmático para la reforma del mercado laboral. Los puntos de vista cambiantes de la flexibilidad del mercado laboral pueden interpretarse como reflejo de cambios en el modelo de crecimiento y desarrollo. En un mundo keynesiano, donde el cambio técnico y la demanda agregada impulsan el crecimiento, las instituciones y la regulación del mercado laboral reflejan un compromiso social entre los actores sociales, lo que estabiliza las relaciones económicas. Este fue el patrón dominante en los países industrializados en el período posterior a la Segunda Guerra Mundial hasta principios de los años setenta. Cuando se rompió este modelo, la política macroeconómica cambió hacia una postura monetarista más restrictiva, enfatizando el control de la inflación y los incentivos del lado de la oferta. La micro-flexibilidad es esencial para generar ajustes económicos (Sánchez & Gurutze, 1995).

Los constituyentes de la OIT (trabajadores, empleadores, gobiernos) tienen opiniones muy diferentes sobre este tema. No es sorprendente que los empleadores favorezcan más la flexibilidad que los trabajadores. Las encuestas del Banco Mundial en un número bastante grande de países encontraron que del 34 al 38 por ciento de las empresas informaron que la legislación de protección



del empleo es un obstáculo moderado o importante para ellas. Igualmente sorprendente, los trabajadores tienden a ser escépticos sobre los beneficios de la flexibilidad (Gómez & Barboza, 2015). Y las posiciones de los gobiernos varían ampliamente. Por lo tanto, no hay una posición acordada de la OIT sobre este tema, a pesar de su evidente importancia para la agenda de trabajo decente de la OIT.

1.6.2. Las formas de flexibilidad

La flexibilidad de un mercado laboral podría definirse como su capacidad de adaptarse y responder al cambio (Ballina, 2015). Se identifican varias dimensiones diferentes de flexibilidad en la literatura:

- Protección del empleo. La libertad del empleador para contratar y despedir está en el centro de los debates sobre flexibilidad. Las medidas de protección del empleo, por supuesto, tienen un doble efecto, reduciendo tanto las entradas como las salidas del empleo, por lo que el impacto neto sobre el empleo y el desempleo es ambiguo a priori. Sin embargo, reducir estos flujos en general es probable que limite la capacidad de las empresas para adaptarse a las circunstancias cambiantes. Los niveles de protección varían ampliamente entre los países de la OCDE. En la mayoría de los países, junto con la protección de trabajos regulares y estándar, una variedad de estados laborales temporales o menos protegidos también son un medio ampliamente utilizado de flexibilidad (Ibarra, 2010).
- Flexibilidad salarial. Una variedad de instituciones y regulaciones pueden limitar la variación salarial, incluida la regulación del salario mínimo, la actividad sindical y la medida en que existe una negociación salarial coordinada (Gómez & Barboza, 2015).
- Flexibilidad interna o funcional. Esto se refiere en gran medida a la capacidad de las empresas para organizar y reorganizar los procesos internos de producción y uso laboral en aras de la eficiencia productiva / dinámica, p. a través de la flexibilidad del tiempo de trabajo, el contenido



del trabajo, las necesidades de habilidades o el cambio técnico (Lara, 2012).

- Flexibilidad del lado de la oferta: si bien la atención tiende a centrarse en la flexibilidad de la demanda laboral, también hay cuestiones importantes en el lado de la oferta. Los trabajadores pueden exigir flexibilidad en el tiempo de trabajo para satisfacer las necesidades laborales y familiares, o la portabilidad de los derechos y las prestaciones que permitirían la movilidad entre los trabajos (Toledo, 1997).

Un elemento central del debate sobre la flexibilidad se refiere a la importancia relativa de la adaptabilidad y la seguridad. Tanto las empresas como los trabajadores necesitan ambos. En la medida en que la flexibilidad del mercado laboral implica una disminución del control de los trabajadores sobre su empleo, puede afectar tanto la seguridad percibida como la real. Sin embargo, las actitudes hacia la flexibilidad y la seguridad en un grado significativo reflejan las preferencias sociales. Algunas sociedades otorgan un mayor valor a la movilidad y otras a la estabilidad. Incluso en este nivel simple, no existe una fórmula universal. Se requiere una comprensión más sofisticada de la importancia de la flexibilidad y la estabilidad para las empresas, y las diferentes formas de seguridad exigidas por los trabajadores (Ballina, 2015).

1.6.3. Los efectos de la flexibilidad y la inflexibilidad

Existe un argumento generalizado que se puede parafrasear de la siguiente manera: el crecimiento lento e inadecuado del empleo en todo el mundo refleja el hecho que las instituciones del mercado laboral desincentivan la creación de empleo. Los mercados laborales altamente regulados eran más fáciles de mantener en economías relativamente cerradas, donde las presiones competitivas eran menores. Pero la globalización ha aumentado considerablemente el alcance y la intensidad de la competencia, y los sistemas de producción y los mercados laborales más adaptables son esenciales para que las empresas sobrevivan en la nueva economía global. Los modelos económicos



convencionales respaldan este argumento. En tales modelos, donde los salarios y las condiciones de trabajo se ajustan más rápidamente a las fuerzas del mercado, el pleno empleo se logra mucho más fácilmente (Sánchez & Gurutze, 1995).

Entonces, esencialmente, el argumento es que en una economía globalizada, la flexibilidad es una condición previa para la creación de empleo. ¿Hasta qué punto esta evidencia está respaldada por la evidencia? Es un tema en el que se ha realizado una gran cantidad de trabajo en los países de la OCDE en particular. Los resultados son sorprendentemente turbios. Primero, la relación entre la protección del empleo y el empleo agregado o el desempleo es débil. Diferentes estudios muestran diferentes resultados diferentes. Baker y otros (2005) muestran que la relación directa entre la protección del empleo y el desempleo es insignificante, y esto se confirma mediante análisis multivariados más sofisticados. Baccaro y Rei (2005) encuentran el mismo resultado en prácticamente una amplia gama de especificaciones, incluidas las correcciones para una variedad de posibles sesgos econométricos y sustantivos. Otros autores informan resultados variables según la especificación de sus modelos.

La OECD concluye, sobre la base de un extenso trabajo empírico, que la protección del empleo no conduce claramente a un mayor desempleo, aunque se encontró que está asociado con tasas de empleo más bajas. Pero el trabajo de Baccaro y Rei (2005) tampoco respalda esta última conclusión. Por otro lado, la OCDE considera que la legislación de protección del empleo puede cambiar la distribución del empleo. Si bien los hombres de edad avanzada se benefician, las personas más jóvenes y las mujeres parecen estar en desventaja. Esto es plausible, en la medida en que la protección del empleo reduce las entradas al empleo de los que ingresan al mercado laboral.

Tales relaciones laborales no estándar han estado creciendo, en general, en los últimos veinte años, y ha surgido una considerable literatura sobre la segmentación del mercado laboral y las compensaciones "internas-externas", con diversas interpretaciones de las relaciones causales. En cuanto a la



flexibilidad salarial, la evidencia de un efecto adverso en el empleo de salarios mínimos también es débil en los países de la OCDE. Debe haber algún nivel de salario mínimo que tenga ese efecto, pero dentro del rango observado el efecto parece ser modesto. Otro hallazgo bastante consistente de la investigación en los países de la OCDE es que la negociación salarial coordinada no tiene un efecto adverso sobre el desempleo.

De hecho, el análisis multivariado sugiere que la relación con el empleo es positiva. Dado que la negociación salarial descentralizada a veces se considera un aspecto importante de la flexibilidad del mercado laboral, este es un resultado interesante. Refleja la importancia del diálogo social en el debate sobre la flexibilidad, un punto al que volveré. Por otro lado, Baccaro y Rei (2005) encuentran que la densidad sindical tiene un impacto positivo en el desempleo, en ausencia de coordinación de negociaciones, y argumentan que esto puede provenir del impacto en los niveles salariales. La flexibilidad funcional y organizativa dentro de las empresas puede ser más importante que la flexibilidad del mercado laboral como tal, pero las situaciones son diversas y la evidencia es anecdótica.

Los modelos nacionales para la organización de la producción varían ampliamente, y generalmente intervienen factores locales y específicos. El crecimiento de los sistemas de producción global es probablemente el factor más significativo aquí, ya que introduce flexibilidad y adaptación a través de nuevos acuerdos de abastecimiento que omiten las políticas nacionales. Una cuestión importante se refiere a la relación entre la estabilidad laboral, el desarrollo de habilidades y la productividad. Auer, Berg y Coulibaly (2004)(2004) muestran que la tenencia del empleo tiene un efecto positivo en la productividad a nivel de la empresa, al menos hasta un cierto período de tenencia. Existe una gran cantidad de material de estudio de caso que muestra que la estabilidad laboral es importante para la capacitación; obviamente, una mayor duración aumenta la rentabilidad de la inversión en capacitación específica para el trabajo. Otra investigación sugiere que una mayor tenencia laboral se asocia con una mayor



innovación (Bustamante, 2012). Las empresas más innovadoras tienden a ofrecer una tenencia algo más larga a sus trabajadores que las empresas menos innovadoras.

Pero hay variaciones considerables en la tenencia del trabajo entre países, lo que sugiere que hay muchos marcos institucionales posibles. Y Auer, Berg y Coulibaly (2004) encuentran que la tenencia se correlaciona negativamente con las tasas de empleo, lo que sugiere un intercambio entre productividad y empleo. Todo esto ilustra la complejidad del análisis de la flexibilidad del mercado laboral, ya que las instituciones y sus funciones difieren de un país a otro, lo que hace que los análisis entre países discutidos anteriormente sean particularmente poco confiables.

Por el lado de la oferta, existe una gran variación entre países en el grado en que los trabajadores pueden moverse con flexibilidad entre las empresas, mantener las pensiones y otros derechos, adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades de la familia, etc. No mucha investigación aborda las implicaciones para el crecimiento y el empleo, pero la experiencia de los países escandinavos, donde tales políticas son más avanzadas, sugiere que las sinergias pueden ser positivas. En general, estos países tienen altas tasas de empleo con horarios de trabajo, bajos y flexibles, lo que contribuye a los objetivos de igualdad de género y permite diversas estrategias a lo largo del ciclo de vida (Miguélez & Prieto, 2009). Es arriesgado sacar conclusiones políticas sólidas sobre el impacto en el empleo de la flexibilidad del mercado laboral sobre la base de esta literatura. Hay muchas cosas que aún no están claras, o dependen de factores locales, en esta compleja relación entre las instituciones del mercado laboral y el desempeño laboral. Y aunque no hay consenso en la literatura, se puede establecer fácilmente que las condiciones de demanda agregada son predictores más poderosos de los resultados del empleo que la regulación del mercado laboral.

Después de todo, incluso en las economías menos flexibles, la creación y destrucción de empleo es bastante grande, por lo que siempre se realizan grandes ajustes. Schmitt y Wadsworth (2002), por ejemplo, sostienen que tanto



en los Estados Unidos como en el Reino Unido, el crecimiento del empleo puede atribuirse en gran medida a la política macroeconómica, y que la flexibilidad del mercado laboral ha ayudado principalmente a aumentar la desigualdad. Baker y otros (2005) llegan a conclusiones similares. La evidencia citada hasta ahora proviene principalmente del mundo industrializado. ¿Qué se puede decir sobre los países en desarrollo?

El primer y más obvio punto es que la mayoría de los mercados laborales de los países en desarrollo son en realidad muy flexibles debido a la presencia de una gran economía informal. Con frecuencia, los sistemas de producción abarcan lo formal y lo informal, hay trabajadores informales en empresas formales y empresas informales que entregan bienes y servicios a los mercados formales. Esto no significa que la economía informal no esté regulada, incluso cuando las leyes no se aplican plenamente, tienen un efecto indirecto y existe una gran cantidad de regulación social informal (Barbagelata, 2002).

Pero sí significa que la discusión sobre la flexibilidad del mercado laboral en los países de bajos ingresos no puede separarse razonablemente de la discusión sobre la informalidad. Es cierto que existe una suposición generalizada, al igual que en los países industrializados, de que parte del problema del empleo radica en sectores formales sobre-regulados que promueven el dualismo y reducen los niveles de empleo. Como se señaló anteriormente, el Informe sobre el Desarrollo Mundial 2005 del Banco Mundial toma la línea de que los mercados laborales de los países en desarrollo están ampliamente sobre-regulados, y que esto tiene un efecto adverso sobre la inversión y el crecimiento. Argumentan que esto es cierto para los salarios mínimos, el tiempo de trabajo y la protección del empleo, entre otros. Pero la base de datos para tales conclusiones es mucho más débil que en los países industrializados, y la evidencia sólida sobre el impacto real de la regulación en el crecimiento del empleo es escasa (Baker, Glyn, Howell, & Schmitt, 2005).

Es cierto que si el salario mínimo se establece demasiado alto, se ignorará o limitará la creación de empleo. Pero, de hecho, la evidencia, tal como es, no



apunta a los salarios mínimos como una limitación importante para el crecimiento del empleo. Por el contrario, en muchos países desempeña un importante papel estabilizador. El Informe Mundial de Empleo 1996-1997 argumentó que los salarios mínimos observados en la mayoría de los países en desarrollo probablemente no tendrían un efecto adverso grave sobre el empleo, mientras que los salarios reales tendían a moverse en línea con la productividad y a ser bastante flexibles. El trabajo más reciente de la OIT ha llegado a conclusiones similares. Las políticas de salario mínimo cuidadosamente diseñadas ayudan a reducir la pobreza (Toledo, 2014). Mucho depende de la interpretación y aplicación de tales políticas, lo que dificulta la comparación de las experiencias de los países.

La experiencia reciente de Argentina y Chile es consistente con la opinión de que la flexibilidad del mercado laboral no fue el factor principal que impulsó el crecimiento del empleo. En Argentina, por ejemplo, las políticas de flexibilidad implementadas en la década de 1990 parecieron reducir las elasticidades del empleo en lugar de aumentarlas (Marshall, 2004), de modo que el rápido crecimiento del PIB estuvo acompañado por un desempleo creciente o estancado. Por otro lado, en Chile en la década de 1990, la regulación gradual del mercado laboral fue consistente con el continuo crecimiento del empleo hasta la crisis financiera asiática (Marshall, 2004).

El trabajo reciente del Banco Asiático de Desarrollo también argumenta que si bien se necesitan algunas reformas laborales, las políticas laborales no son la causa principal del aumento del desempleo y el subempleo persistente en Asia (ADB 2006). La legislación de protección del empleo reduce la rotación de empleos y se asocia con un mayor autoempleo (que puede interpretarse como un indicador de dualismo), y quizás menos empleo asalariado, al menos para los trabajadores más jóvenes y mayores, pero no necesariamente con un empleo más bajo en general (Bensusán, 2007). En otras palabras, las implicaciones distributivas pueden ser más importantes que el impacto agregado.



En general, si bien la protección del empleo es fuerte en América Latina, la rotación laboral es alta y la tenencia baja, una inconsistencia que es difícil de explicar a menos que simplemente refleje una mala implementación de la legislación. En esas situaciones, el verdadero problema es la construcción de políticas e instituciones universales. La influencia de la regulación formal llega a lo más profundo de la economía informal, por ejemplo, la legislación sobre el salario mínimo afecta claramente los salarios informales, incluso cuando no se aplica plenamente. Hay poca evidencia de que reducir los niveles de protección de la economía formal pueda ayudar a reducir la informalidad. Pero puede haber estrategias institucionales en las que un enfoque más flexible de la economía formal es parte de una estrategia universal en la que también hay esfuerzos más serios para construir marcos viables de regulación que abarquen lo informal. En ese contexto, el trabajo de Galli y Kucera (2003) muestra que los países con derechos cívicos más fuertes (básicamente libertad de asociación) tienen una mayor proporción de empleo formal. Por lo tanto, tales derechos pueden jugar un papel importante en la construcción de una respuesta política coherente.

La flexibilidad o rigidez del mercado laboral es, en general, solo un aspecto de un modelo social más amplio. En realidad, las instituciones del mercado laboral son o pueden ser formas de acomodar diferentes intereses y lograr resultados sostenibles. Las diferentes combinaciones de políticas e instituciones pueden lograr objetivos similares (Bustamante, 2012). La alta protección del empleo y los gastos en la política del mercado laboral se complementan o sustituyen entre sí en diferentes países. Recientemente, se ha prestado especial atención al "modelo danés" de flexi-seguridad, en el que la baja protección del empleo se combina con la protección efectiva de los ingresos y la política del mercado laboral para proporcionar seguridad laboral o profesional. Pero hay diferentes formas de combinar flexibilidad y seguridad, y los enfoques sueco y finlandés proporcionan otro ejemplo diferente, que abarca un alto gasto público en servicios sociales, flexibilidad para las empresas, seguridad del mercado laboral para los trabajadores y un marco igualitario de valores en el que todos los actores tienen derechos y responsabilidades (Lefebvre & Méda, 2008).



La agenda por un trabajo decente constituye un marco para la política social que integra muchos de estos elementos. Cada país tiene sus propios objetivos e instituciones sociales, pero hay objetivos generales que se comparten ampliamente: la importancia del acceso al empleo productivo para todos; seguridad de trabajo e ingresos, y en el lugar de trabajo; respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, incluida la libertad de coacción y discriminación, y la libertad de asociación; y un proceso democrático de negociación y diálogo social mediante el cual se establecen y alcanzan estos objetivos (Barbagelata, 2002). Esto se refiere a la dignidad del trabajo y la igualdad de género en el trabajo, y el papel del trabajo en la integración social y el desarrollo personal.

Lograr un trabajo decente requiere un conjunto coherente de políticas para la promoción y protección del empleo, para la seguridad y el apoyo a los ingresos, para la promoción de la igualdad de oportunidades y acceso, para los derechos en el trabajo, pero también para sistemas de producción competitivos y efectivos, en los que la adaptabilidad y la innovación son clave (Toledo, 1997). Implica no solo la acción pública, sino también instituciones representativas a través de las cuales los actores sociales pueden expresar sus puntos de vista y participar en las decisiones. Es precisamente esta combinación de instituciones y políticas lo que constituye un modelo social. Y dado que el trabajo es, en muchos sentidos, el punto de articulación entre los objetivos económicos y sociales, tiene sentido construir coherencia en la política económica y social sobre esta base (Pautassi, Faur, & Gherardi, 2004).

La cuestión de la flexibilidad solo puede abordarse adecuadamente considerando sus múltiples efectos y los paquetes de medidas de los que podría formar parte. Si hay compensaciones entre seguridad y empleo, es necesario encontrar marcos institucionales y de políticas que puedan abordar ambos. Por ejemplo, si la legislación de protección del empleo es una fuente importante de seguridad y tiene poco efecto general sobre el empleo, pero tiene un impacto en la segmentación o exclusión del mercado laboral, un enfoque coherente requerirá medidas activas complementarias destinadas a promover el empleo para los



grupos excluidos (Kucera & Galli, 2003). El debilitamiento de la protección del empleo en general puede socavar otros objetivos sin necesariamente mejorar las oportunidades del mercado laboral.

Si bien una amplia variedad de enfoques puede funcionar en diferentes situaciones, una lección importante de las experiencias exitosas tanto en Europa como en otros lugares es la naturaleza esencial de una amplia participación y diálogo social en el proceso. Las instituciones que implican compensaciones entre objetivos y los diferentes intereses de diferentes grupos no pueden imponerse fácilmente desde arriba. Deben ser construidos por los actores interesados, para lograr legitimidad y estabilidad (Ibarra, 2010) Las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores han desempeñado un papel vital en muchos países para lograr soluciones en interés común. Al final, la regulación del mercado laboral se trata de la sociedad que desea crear: el éxito económico es solo una parte de la imagen. Dentro de los esfuerzos para lograr un trabajo decente, la flexibilidad de las relaciones laborales es parte de un equilibrio mucho más amplio. El verdadero problema radica en la construcción de las instituciones que puedan lograr ese equilibrio.



CAPITULO II El despido intempestivo

2.1 Conceptualización

El despido es uno de los conceptos más fundamentales en toda la legislación laboral. Se encuentra en la raíz de las leyes tanto de despido injusto como de redundancia, y se le ha dado una definición legal específica para estos fines. Sin embargo, a pesar de esto, el concepto sigue siendo impreciso, y la búsqueda para trazar sus límites ha generado toda una serie de casos diseñados para descubrir los límites entre el despido y conceptos relacionados como la renuncia, el repudio de los empleados, la frustración y la terminación por acuerdo. Hasta el momento estos casos solo han producido un éxito modesto, y el concepto sigue envuelto en incertidumbre y confusión.

El despido intempestivo es cuando el empleador despide de manera intempestiva al trabajador, finalizando sin causa ni justificación la relación laboral, produciéndose el despido (Andrade, 2003). Esta situación genera la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas establecidas en la ley.

Según el derecho común, se favorece la opinión de que, en general, un despido injustificado termina automáticamente el contrato de trabajo, independientemente de si el empleado desea tratar el contrato como si subsistiera o no. No es posible que el empleado ignore la infracción y mantenga el contrato vigente. Esta actitud, por supuesto, está en desacuerdo con la opinión contractual tradicional de que la parte inocente debe aceptar un repudio antes de que se termine el contrato. Se ha dicho que la justificación de una regla especial en el contexto del empleo se basa en que los tribunales no otorgarán un recurso equitativo para obligar a un empleador a seguir empleando a un empleado en particular (Vivanco, 1994). En consecuencia, la realidad práctica es que el contrato finaliza, independientemente de los deseos del empleado, y la teoría legal debe reflejar ese hecho.



Sin embargo, esta visión de las consecuencias legales de un despido injustificado no es aceptada universalmente, y algunos jueces han expresado la opinión de que, si bien en la práctica la relación se terminará de hecho, no hay ninguna razón por la que la ley deba reflejar esto, por lo que los principios contractuales generales deben aplicarse igualmente al contrato de trabajo. Desde este punto de vista, la aceptación del despido improcedente es necesaria para lograr la rescisión del contrato.

En resumen, el despido injustificado se puede considerar de una de estas tres formas: como una terminación por parte del empleador cuando no se requiere la aceptación del despido; como una terminación por parte del empleador cuando se requiere la aceptación, pero solo para implementar la terminación del empleador; y como una terminación por parte del empleado, donde se requiere la aceptación para llevar a cabo esa terminación (Vivanco, 1994). Sin duda, la suposición generalmente es que, de acuerdo con el punto de vista habitual del derecho consuetudinario, el despido injustificado funciona como una terminación automática por parte del empleador / aunque los tribunales rara vez han sido llamados a decidir el punto.

2.2 El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana

Al respecto del despido intempestivo, el Código de Trabajo del Ecuador (2017) y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015), son los cuerpos legales y normativos que establecen las directrices más importantes en torno a esta figura. Así, en el art. 188 del Código de Trabajo del Ecuador (Código del Trabajo, 2017) se señala lo siguiente:

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



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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

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

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

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

Por su parte, en el mismo artículo (Código del Trabajo, 2017) se establece que al momento en que el empleador dejase constancia de dar por finalizado de manera unilateral el contrato, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca y que los siguientes dos días depositará el valor que le corresponda percibir al trabajador despedido por indemnizaciones.



A su vez, en el art. 16.1 se señala que en aquellos contratos por obra o servicios propios del giro de un negocio, al momento en que se concluye la labor o actividad para la cual fue contratado un trabajador, será procedente el pago de la bonificación por desahucio, pero que, en caso de la ejecución de nuevas obras o servicios existirá la obligación de contratar al mismo trabajador, pero si en su defecto:

[...] el trabajador no es llamado a la nueva obra o servicio, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas...”
(Código del Trabajo, 2017)

En el art. 17 (Código del Trabajo, 2017) se señala que los trabajadores que celebren un contrato de temporada con una empresa o empleador, para la ejecución de trabajos cíclicos o periódicos, deberán ser convocados a prestar sus servicios en cada temporada requerida, y en caso de esto no darse se configurará el despido intempestivo.

En el art. 43 se señala que no tendrán derecho a reclamar indemnizaciones por despido intempestivo aquellos trabajadores que reemplacen a quienes han sido llamados al servicio militar obligatorio. Mientras que en el art. 154 se establece que, salvo en los casos señalados en el art. 172, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, “desde la fecha que se inicie el embarazo” (Código del Trabajo, 2017).

A su vez, a partir del Mandato 4, se prohíben aquellas cláusulas o negociaciones dentro de los contratos colectivos que contengan beneficios exagerados o en contra del interés general, como por ejemplo indemnizaciones por despido intempestivo cuyos valores sobrepasen el límite establecido en el Mandato Constituyente N° 4 que es 300 salarios básicos unificados del trabajador privado. Al respecto de este mandato, se ha señalado que contribuye a desaparecer “varias de las conquistas transformadas en derechos adquiridos,



legítima y legalmente en la negociación colectiva (...) particularmente se afecta a la estabilidad laboral...” (Cano, 2010, pág. 304). Cano justifica la importancia de acordar indemnizaciones altas por despido intempestivo, con la finalidad de:

(...) contar con un elemento que disuada al empleador de despedir trabajadores injustificada y discrecionalmente, por lo tanto, se buscó proteger la estabilidad, antes que acceder a una indemnización. Si por el contrario, existiesen razones para dar por terminadas las relaciones laborales por las causales señaladas en el art. 172 del Código del Trabajo, debe aplicarse la figura del llamado trámite de visto bueno, en el que de comprobarse la falta cometida por el trabajador, se da por terminadas la relación laboral, sin derecho a pago alguno. (Cano, 2010, pág. 312)

Así mismo, se considerará ineficaz el despido intempestivo del trabajador miembro de la directiva de la organización de los trabajadores, lo que significa que el trabajador continuará siendo parte de la directiva hasta el fin del periodo establecido.

A su vez, el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, puede ser considerado una orden de despido intempestivo. Al respecto:

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. (Código del Trabajo, 2017)

2.3 Causas para el despido

Según se establece en el art. 172 del Código de Trabajo (2017), son causas por las que el empleador o empresario puede terminar un contrato, siempre previo visto bueno, las siguientes:



Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y; 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Código del Trabajo, 2017)

Mientras que en el sector del transporte, son causales justificadas de despido, las siguientes:



Art. 329.- Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

2.4 Precedentes en cuanto al despido intempestivo, ¿Que ha dicho la Corte Constitucional ecuatoriana al respecto?

A continuación se revisarán siete sentencias de la Corte Constitucional (CC) relacionadas a demandas en torno al despido intempestivo, información que servirá como precedente al estudio de caso del presente estudio. Las sentencias, el número, una breve descripción de la demanda y la resolución de la CC se encuentran sintetizadas en el siguiente cuadro:



Cuadro 1.

Síntesis de sentencias de la Corte Constitucional relacionadas al despido intempestivo

Nº	DEMANDANTE	DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA	RESOLUCIÓN DE LA CC
040-14-SEP-CC	Banco de Machala	Que se deje sin efecto ni validez jurídica la sentencia, ordenándose la reparación integral de los derechos constitucionales del Banco y que se disponga que la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, conformada por otros jueces que no sean los que dictaron el fallo impugnado, conozcan y resuelvan el recurso de casación.	Declarar la vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso y aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.
089-16-SEP-CC	Viviana Mendoza	Que se han violado los derechos constitucionales de tutela efectiva, acceso a la administración de justicia y defensa, no se ha motivado ni aplicado las normas jurídicas en la sentencia, ni se ha aplicado el principio de la inversión de la carga de la prueba debidamente alegada.	Declarar la vulneración del derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación y aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.



309-17-SEP-CC	Mónica Burgos	Que la Corte Constitucional del Ecuador declare sin lugar la segunda demanda de Ricardo Vicente Maldonado Higuera y revoque la sentencia violatoria de los derechos y garantías constitucionales del padre.	No existe vulneración de derechos constitucionales.
197-17-SEP-CC	EP Petroecuador	Que la Corte Constitucional acepte la acción extraordinaria de protección, dejando sin efecto la sentencia impugnada, y se suspenda la ejecución del fallo impugnado.	No existe vulneración de derechos constitucionales.
045-18-SEP-CC	Lanfranco Holding S.A.	Que la resolución impugnada adolece de oscuridad, en tanto los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no explicarían de qué forma el comportamiento de la empleadora, da lugar a la figura jurídica denominada como desahucio.	No existe vulneración de derechos constitucionales y se niega la acción extraordinaria de protección planteada.
020-18-SEP-CC	EP Petroecuador	El accionante señala que se permitió a los juzgadores resolver hechos que no alegó en su demanda. También que la sentencia impugnada omite normas previamente aprobadas, lo que representaría una transgresión	No existe vulneración de derechos constitucionales.



		a la exigibilidad de los derechos.	
115-18-SEP-CC	Iralda Rodríguez	Dejar sin efecto la resolución dictada el 05 de mayo de 2011 a las 09h00, por los jueces de la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y se ordene las medidas reparatorias encaminadas a lograr la reparación integral prevista en el artículo 455 en concordancia con el artículo 452 del Código del Trabajo.	Declarar la vulneración del derecho al debido proceso y aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.

Fuente: (Corte Constitucional del Ecuador, 2019)

Elaborado por: Juan Carlos Bermúdez

2.4.1. Sentencia 040-14-SEP-CC

Antecedentes: la sentencia se basa en una impugnación a una decisión judicial, dictada del 25 de abril de 2013 por la Sala de lo Laboral de la Corte nacional de Justicia en el recurso de casación nº 0800-2008, donde quedó resuelto el pago por parte del trabajador Guillermo Arévalo Robalino ciertos importes en virtud de las cláusulas del Contrato Colectivo al que estaba adscrito con el Banco de Machala S.A.

En la admisión de la demanda compareció el actor D. Jorge Andrade, en representación del Banco de Machala, interponiendo acción extraordinaria de protección, al amparo de lo estipulado en el artículo 94 de la Constitución, solicitando la impugnación de la sentencia referida del 25 de abril de 2013, dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, dentro del recurso de casación N. 0 0800-2008.



La pretensión del demandante fue la impugnación de la sentencia, dejando sin efecto ni validez jurídica dicho dictado, ordenando la reparación integral de los derechos constitucionales del Banco.

Demanda: El trabajador tenía celebrado un contrato colectivo que fue renovado con los años. El artículo 18 de este convenio indica que cuando un trabajador renuncia a su empleo de forma voluntaria se le entregará una bonificación en función de una tabla que indica los importes en función de los años laborados. El 13 de septiembre de 2004, el trabajador hizo una renuncia voluntaria y reclamó un importe superior, fundamentado en la tabla del artículo mencionado, al que el Banco le había otorgado.

Ante esta arbitrariedad, el demandante interpuso recurso de casación, donde la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional sentenció y resolvió aceptar el recurso de casación, contrariando la jurisprudencia vinculante que existe aceptando la interpretación arbitraria que hizo el actor a la norma del contrato colectivo del artículo 18, que establecía una bonificación superior a la pactada. Esta sentencia, sentaba, según el interdicto, un peligroso precedente contra la seguridad jurídica que debe regir en todo Estado constitucional de derechos y de justicia.

Consideraciones de la Corte: La Corte Constitucional del Ecuador en mérito de la exposición de las partes, dictó sentencia en tres puntos principalmente:

- a) Declarar la vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso en la garantía de motivar las decisiones judiciales, la seguridad jurídica y la igualdad.
- b) Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada
- c) Como medida de reparación integral se dispone lo siguiente:
 - I. Dejar sin efecto la sentencia dictada el 25 de abril de 2013 por los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia
 - II. Disponer que la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia realice el sorteo correspondiente para definir el Tribunal que



conozca y resuelva el recurso de casación No. 0800-2008, conforme a la Constitución, la ley y la jurisprudencia, dictada por esta Corte. (Sentencia N° 040-14-SEP-CC, 2014)

2.4.2. Sentencia 089-16-SEP-CC

Antecedentes: la demandante Viviana Mendoza García, solicitó protección contra una sentencia dictada por el Juzgado Primero de Trabajo del Guayas, de 19 de abril de 2013, en el juicio oral de trabajo N." 768-2012. El Tribunal consideró que las pretensiones de la demandante sobre despido intempestivo no estaban totalmente justificado a cabalidad, negándole indemnización alguna.

Demanda: la demandante presentó recurso de apelación alegando que la sentencia de primera instancia le fue notificada en el último día que podía presentar recurso, siendo rechazado el recurso por extemporáneo. Hechos que la actora reclama como una vulneración de sus derechos al debido proceso en la garantía de la motivación, y donde la sentencia no guarda uniformidad ni congruencia con la aplicación con los antecedentes de hecho, careciendo de pertinencia.

La sentencia contravino, además, con el dictado en el artículo 76 numeral 1 de la Constitución, al no responder al cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, ya que el Tribunal no tomó en cuenta el principio legal de la inversión de la carga de la prueba plasmado en el fallo de la jurisprudencia procesada de la Corte Nacional de Justicia en el juicio N° 0532-2007, que manifiesta claramente que la carga de la prueba corresponde al empleador, si este contradice explícitamente o implícitamente lo afirmado por el trabajador.

Consideraciones de la Corte: en méritos de lo expresado por las partes implicadas, el Pleno de la Corte Constitucional expidió la sentencia basada en tres puntos fundamentales:

- a) Declarar la vulneración del derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación



- b) Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada
- c) Como medidas de reparación integral se dispuso:
 - I. Dejar sin efecto la sentencia dictada el 19 de abril de 2013, por el Juzgado Primero de Trabajo del Guayas, nº 0768-2012
 - II. Retrotraer los efectos del proceso hasta el momento anterior a la emisión de la sentencia dictada
 - III. Que se dispusiera de otro juez de trabajo del Guayas, mediante sorteo, con el fin de resolver el juicio laboral, de conformidad con la Constitución, la ley y la jurisprudencia dictada por esta Corte. (Sentencia N° 089-16-SEP-CC, 2016)

2.4.3. Sentencia 309-17-SEP-CC

Antecedentes: Dra. Mónica Burgos Valverde solicitó acción extraordinaria de protección en relación a la sentencia dictada por el Juzgado de Trabajo de Quevedo, dentro del juicio laboral nº 583-08, del 17 de abril de 2012, dado que para la demandante la sentencia es violatoria de sus derechos constitucionales, dado que es heredera de su padre y este fue juzgado dos veces por la misma causa, en tal sentido, el Sr. Ricardo Maldonado Higuera propuso ante la Sala Segunda de trabajo de Los Ríos una primera demanda laboral en contra de su padre en relación a la jubilación patronal, y sustanciada en juicio verbal sumario nº 054-2003, y con sentencia del 3 de agosto de 2004, donde se declaró que no disponía del pago de rublos que reclamaba dado que unos no estaban probados con fehaciencia y otros estaban ya cancelados de acuerdo a la remuneraciones percibidas. La sentencia no fue recurrida por ninguna de las partes y quedó ejecutoriada. Pero el Juzgado Segundo de Trabajo de Quevedo, volvió a pronunciarse en una segunda demanda que contenía el mismo objeto y se formuló en contra de la misma persona.

Demanda: por todo, la demandante aseguró que la sentencia dictada por el juez segundo de trabajo Quevedo el 19 de febrero de 2009, vulneró los derechos constitucionales al debido proceso en referencia a las derecho a la defensa, ser



escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones, no ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia, todos ellos reconocidos en el artículo 76 numerales 1 y 7, literales a, c, i. Por esta razón, la demandante solicitó que la Corte Constitucional declarase no ha lugar la segunda demanda contra su padre, revocando para ello la sentencia ejecutoriada y definitiva, que era, según la accionante una violación de los derechos y garantías constitucionales.

Consideraciones de la Corte: en méritos de la exposición de las partes, el Pleno de la Corte Constitucional expidió la sentencia en dos puntos principales:

- a) Declarar que no existe vulneración de derechos constitucionales.
- b) Negar la acción extraordinaria de protección planteada (Sentencia N° 309-17-SEP-CC, 2017).

2.4.4. Sentencia 197-17-SEP-CC

Antecedentes: se presentó acción extraordinaria de protección demandada por la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador (EP PETROECUADOR), en contra de sentencia dictada el 3 de enero del 2013, por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, de la acción de protección N.º 0246-2011, ante una demanda por despido intempestivo.

La sentencia de la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, consideró que la empresa vulneraba el derecho constitucional del trabajador con la separación del puesto de trabajo, disminuyendo y menoscabando así, injustamente la estabilidad laboral en las funciones que desempeñaba y fundamentado en la suscripción de varios conratos sucesivos.

Demanda: el legítimo activo pretendió que la decisión judicial impugnada, vulneraba el derecho constitucional a la seguridad jurídica a y el debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, previsto en los artículos 82 y 76 numeral 1 de la Constitución, solicitando que la



Corte aceptase la acción extraordinaria de protección, dejando sin efecto la sentencia impugnada, y suspendiendo la ejecución del fallo impugnado.

Consideraciones de la Corte: en méritos a los expuesto por las partes, el Pleno de la Corte Constitucional expidió la sentencia basada en dos puntos principales:

- a) Declarar que no existe vulneración de derechos constitucionales.
- b) Negar la acción extraordinaria de protección planteada (Sentencia N° 197-17-SEP-CC, 2017)

2.4.5. Sentencia 045-18-SEP-CC

Antecedentes: la empresa LANFRANCO HOLDING S.A., presentó acción extraordinaria de protección en relación a la resolución dictada por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, con fecha 28 de noviembre de 2014, dentro del conflicto colectivo de trabajo (pliego de peticiones) n° 120220-2013, de forma que la resolución fue ingresada en la Corte y se le asignó el n° 0373-16-EP.

El demandante consideró que la resolución impugnada adolecía de oscuridad, en cuanto los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no explicaron de qué forma el comportamiento de la empleadora, dio lugar a la figura jurídica denominada como desahucio.

Por otro lado, el accionante manifestó que el mencionado Tribunal hizo una interpretación del artículo 11, numeral 3 de la Constitución, que a su criterio no está previsto en la normativa laboral.

Además, señaló, que el derecho a la seguridad jurídica se cimenta sobre los principios de confiabilidad y previsibilidad, y por consiguiente, los vocales del mencionado Tribunal vulneraron estos pilares jurídicos al ordenar el pago de una indemnización por un desahucio no acontecido.

Demanda: El demandante solicitó la acción extraordinaria de protección, bajo el presunto quebrantamiento del derecho al debido proceso en la garantía



de motivación, que obliga el artículo 76 numeral 7 literal I de la Constitución. Por consiguiente, las mencionadas vulneraciones, supone sesgados los derechos a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita; seguridad jurídica; y, debido proceso en los derechos reconocidos en el artículo 76 numeral 7 literales a y c de la Carta Magna.

Por consiguiente, la empresa LANFRANCO HOLDING S.A., determinó solicitar a la Corte, dejar sin efecto jurídico la sentencia demandada y la reparación íntegra de sus derechos, solicitando para ello, la emisión de una nueva sentencia que no vulnerase los derechos constitucionales.

Consideraciones de la Corte: en mérito a lo que expusieron las partes, el Pleno de la Corte Constitucional expidió la sentencia dos puntos principales:

- a) Declarar que no existe vulneración de derechos constitucionales.
- b) Negar la acción extraordinaria de protección planteada (Sentencia N° 045-18-SEP-CC, 2018).

2.4.6. Sentencia N° 020-18-SEP-C

Antecedentes: la compañía Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP Petroecuador presentó la admisibilidad de una acción extraordinaria de protección sobre la sentencia emitida por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, dentro del recurso de casación n° 17731-2015-2385, en fecha 23 de diciembre de 2016.

El Sr. Javier Marcelo Cortés Burgos, interpuso una demanda laboral en contra de EP Petroecuador, impugnando una resolución de visto bueno emitida por la Inspectoría del Trabajo y exigiendo una indemnización por despido intempestivo. En el proceso, el Juzgado Primero del Trabajo de Esmeraldas decidió admitirla y ordenar que la empresa accionada cancelase la indemnización correspondiente.



En disconformidad se interpuso recurso de apelación que fueron conocidos por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Esmeraldas, que en fecha 3 de agosto de 2015, determinó desecharlos y confirmar en todas sus partes la decisión subida en grado.

Con estas decisiones EP Petroecuador interpuso un recurso de casación, el mismo que fue admitido a trámite ante la Corte Nacional de Justicia, que con fecha 23 de diciembre de 2016 dictó una sentencia, en la cual casó parcialmente la decisión de segunda instancia.

Demanda: el demandante indica la violación del debido proceso y la falta de motivación, haciendo resolver a los juzgadores actos que el extrabajador no alegó en su demanda. Sugiere, además, que se han omitido normas evidentes y previamente aprobadas, lo que representa una violación a la exigibilidad de los derechos. El demandante sugiere que fue vulnerado su derecho al debido proceso en garantía de motivación y que por tanto, hubo una vulneración del derecho a la seguridad jurídica.

Consideraciones de la Corte: en mérito a lo expuesto por las partes, el Pleno de la Corte Constitucional expidió la sentencia bajo dos puntos importantes:

- a) Declarar que no existe vulneración de derechos constitucionales
- b) Negar la acción extraordinaria de protección planteada (Sentencia N° 020-18-SEP-CC, 2018).

2.4.7. Sentencia 115-18-SEP-CC

Antecedentes: Iralda de Jesús Rodríguez Castillo, presentó demanda extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del recurso de casación n° 1146- 2010, con fecha 5 de mayo de 2011.



La actuante presentó demanda el 18 de marzo de 2009 en contra de la Sociedad de Lucha contra el Cáncer SOLCA Núcleo de Quito, impugnando el acta de finiquito de 26 de febrero de 2009, asegurando que fue despedida intempestivamente, por lo que reclamaba el pago de la jubilación patronal y la indemnización determinada en el artículo 452 del Código del Trabajo.

El Juzgado Cuarto de Trabajo de Pichincha, admitió a trámite la demanda y con fecha 23 de marzo de 2010, el juzgado rechazó la demanda propuesta por la actora, ante lo cual interpuso recurso de apelación.

La Primera Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, en fecha 1 de septiembre de 2010, emitió sentencia admitiendo el recurso de apelación interpuesto por la actora, ordenando a la sociedad SOLCA de Quito al pago a la actora, la cantidad demandada.

Demanda: la trabajadora perteneció a un grupo de trabajadores que formó la constitución del Sindicato de los Trabajadores de la Sociedad de Lucha contra el Cáncer SOLCA, Núcleo de Quito. Que la sociedad, contraviniendo el artículo 452 del Código del Trabajo, dio por terminada la relación patronal en forma intempestiva, consignando el finiquito en la Inspección del Trabajo de Pichincha.

Según la actora la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia le quitó su posición de dirigente, al afirmar que no tenía esa cualidad ya que en el momento del despido intempestivo no se hallaba constituido legalmente el sindicato. Esta circunstancia indica, que esto viola expresamente sus derechos constitucionales.

Por consiguiente, señaló la violación del artículo 326 de la Constitución, numeral 3, donde se instituye el principio pro operario esto es, que 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, ya que se debería haber legitimado la calidad de los miembros de la directiva provisionales, como legítimos activos y definitivos.

Se pretendió dejar sin efecto la resolución dictada por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, el 5 de mayo de 2011, junto a medidas de reparación integral con el pago de una determinada suma, en concepto de indemnización, tal como está previsto en el artículo 455 del Código del Trabajo.

Consideraciones de la Corte: por todo lo expuesto por las partes, el Pleno de la Corte Constitucional expidió la siguiente sentencia compuesta por tres puntos importantes:

- a) Declarar la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía que corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, recogido en el artículo 76 numeral 1 de la Constitución.
- b) Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.
- c) Como medidas de reparación integral se dispone:
 - I. Dejar sin efecto la sentencia dictada el 5 de mayo del 2011, emitida por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del recurso de casación nº 1146-2010.
 - II. Retrotraer los efectos del proceso hasta el momento anterior a la emisión de la sentencia dictada el 5 de mayo del 2011, emitida por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del recurso de casación nº 1146-2010.
 - III. Ordenar que previo sorteo, se designe a otra Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, a fin de que resuelva en sentencia la casación interpuesta, de conformidad con la Constitución, la ley y la aplicación integral de esta decisión constitucional, esto es considerando la decisión o resolución, así como los argumentos centrales que constituyen la base de la decisión, o *ratio decidendi*. (Sentencia N° 115-18-SEP-CC, 2018).



CAPITULO III Caso Constructora Mejía

3.1. La Constructora Mejía

3.1.1. Antecedentes

La Constructora Mejía fue una empresa familiar dedicada a la mecánica industrial y a la construcción civil y que se encuentra registrada con el RUC 0190089371001. Fundada en el año 1983, estaba ubicada en la ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay, en la calle Milchichig, intersección con la avenida España. Desde su fundación hasta su cierre definitivo su Presidente fue Ruth Cecilia Mejía Coello, mientras que su Gerente fue Jorge Vicente López López. Su disolución fue publicada el 28 de mayo de 2010, bajo expediente 30746, nombrándose al Ingeniero Carlos Tixi como liquidador de la empresa (ver anexo 3).

Con base en la entrevista realizada a uno de los accionistas de Constructora Mejía se pudo determinar que el factor decisivo que impidió la capitalización de la empresa fueron las regulaciones laborales que debían cumplir con su planta de 22 trabajadores. Pese a que existían temporadas en que no tenían contratos públicos o privados, igual debían responder a sus obligaciones patronales. Esta situación, a criterio de uno de los entrevistados, imposibilitó a la empresa disponer de una reserva capital económica que le permitiese invertir en maquinaria, en tecnología o en proyectos futuros, con lo cual habría podido responder a las demandas actuales y reaccionar a la arremetida de las empresas nacionales e internacionales que sí contaban con capital de inversión.

Por otra parte, las restricciones legales para destituir fácilmente a ciertos colaboradores, a criterio del entrevistado, contribuyó a que existiese una cierta desidia por parte de algunos trabajadores. El caso de la Constructora Mejía ejemplificaría aquello de que restringir la capacidad de los empleadores para despedir trabajadores puede tener dos efectos opuestos en la inversión. Es importante recordar que el temor a ser despedidos, posibilita que los



colaboradores se concentren en sus responsabilidades, que asuman riesgos innovadores y que desarrollen habilidades que mejoren el desempeño de su empleador actual (Toledo, 1997). Estos efectos suelen conducir a una mayor productividad y nuevas oportunidades más atractivas, lo que lleva a un aumento de la inversión. Sin embargo, en el caso de la empresa analizada, las restricciones legales y el fuerte costo que implicaba despedir a empleados cuyo nivel de producción o compromiso había bajado, terminaron por afectar decisivamente a la empresa.

Es importante recordar lo señalado por Bustamante (2012), respecto a que las regulaciones que dificultan a las empresas despedir trabajadores reducen la flexibilidad operativa y hacen que sea más costoso desinvertir o reducir los proyectos de bajo rendimiento. En términos del análisis tradicional del Valor Presente Neto (VPN) que se enseña en las escuelas de negocios, hacer que sea más difícil reducir las inversiones reduce los flujos de efectivo terminales esperados de los proyectos, lo que resulta en menos proyectos con VPN positivos y, por lo tanto, reduce la inversión empresarial en general. Una reducción en la flexibilidad operativa también podría restringir la inversión al dificultar que una empresa obtenga capital externo, como la deuda.

Algunas de las investigaciones académicas referidas previamente (García & Cruz, 2017) apuntaron a que una mayor protección del empleo desalienta la inversión al dificultar que las empresas obtengan capital externo y / o al hacer que las inversiones sean menos rentables (ya que serían más difíciles de reducir). Es esto lo que ocurrió con la Constructora Mejía, a la que una rigurosa protección del empleo le dificultó la obtención de financiamiento externo, de ahí que su inversión empresarial disminuyó. Se han encontrado pruebas sólidas de que una mayor protección del empleo dificulta que las empresas redujeran el tamaño de los proyectos, reduciendo la flexibilidad operativa y disminuyendo la inversión.



3.2 Análisis jurídico

Por un lado, en el artículo 33 de la Constitución (2008) se establece que el trabajo es tanto un derecho como un deber social y económico, fuente de la realización personal y base de la economía. Al ser un elemento indispensable para asegurar la realización de cada individuo, es obligación de cada una de las instituciones que integran el Estado asegurar que los ciudadanos de un país, en este caso del Ecuador, cuenten con un trabajo. Un aspecto de suma importancia y que está señalado también en el artículo 33 es que una de las características que debe poseer el trabajo es que debe ser libremente escogido y/o aceptado por parte del trabajador.

A su vez, también se establece en la Constitución (2008), en el artículo 39, que será prioridad del Estado reconocer a los jóvenes como actores estratégicos para el desarrollo del país, por lo que deberá garantizar y fomentar su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas y, además, se deberá asegurar su acceso al primer empleo, así como la promoción de las habilidades de emprendimiento. A partir de la lectura de este artículo se pueden derivar dos argumentaciones: por un lado, cabe la pregunta del Estado cómo llegará a asegurar que los jóvenes accedan a su primer empleo si, al mismo tiempo, cierra las puertas a aquellos estudiantes universitarios que desean trabajar, pero que solo disponen de pocas horas al día para destinarlas a actividades laborales. Al mismo tiempo, de qué manera el Estado asegura que los jóvenes puedan desarrollar sus propios emprendimientos económicos si la inversión que deberán hacer en sueldos, indemnizaciones o desahucios les impide asegurar un capital para invertir en el propio negocio y, a su vez, generar mayores ingresos.

Como se puede deducir a partir de los artículos citados, el derecho humano al trabajo, así como la obligación que tiene el Estado de garantizar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, estarían siendo incumplidos al momento en que, resultado de restricciones legales que dificultan que el empleador despida de manera inmediata a colaboradores ineficientes o de costos exagerados (los más altos de la región) en sueldos y beneficios, las empresas



deciden, por un lado, cerrar sus operaciones o fábricas, o abrirlas en otros países con leyes laborales menos cerradas. Así mismo, no existe posibilidad de incorporar a jóvenes universitarios o amas de casa al mercado laboral y productivo, si es que se prohíben los contratos por hora o modalidades más flexibles. Si el derecho humano al trabajo es uno de los más fundamentales, este estaría supeditado a leyes laborales con una fuerte carga ideológica y política.

En relación a lo señalado, hay que recordar que el derecho al trabajo afecta el grado de disfrute de muchos otros derechos, como el derecho a la educación, la salud y la cultura (Lefebvre & Méda, 2008). Su realización no solo es importante para la provisión de ingresos al individuo, sino también para el desarrollo personal y la dignidad del individuo, así como para el progreso pacífico de la sociedad. El derecho al trabajo, en un sentido amplio, implica el derecho a ingresar en el empleo, y el derecho a no ser privado de empleo injustamente. El primer componente abarca los factores que entran en juego con respecto al acceso al trabajo; tales como educación, formación profesional y niveles de desempleo. El último componente se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad del empleo, por ejemplo, la seguridad contra el despido injustificado.

Los elementos principales del derecho al trabajo son el acceso al empleo, la libertad del trabajo forzoso y la seguridad laboral. Otros componentes importantes son: La libertad de trabajar; libertad con respecto a la elección de la ocupación, así como el lugar de desempeño; el derecho a ganarse la vida con el trabajo de su propia elección, que abarca la libertad de establecer su propia forma independiente de empleo o negocio; el derecho a servicios gratuitos de empleo; el derecho al trabajo se ha interpretado como el compromiso del estado de emprender esfuerzos continuos para garantizar el pleno empleo. Tales esfuerzos incluyen la formulación e implementación de políticas de promoción de empleo y la promoción de programas de educación técnica y vocacional destinados a aumentar el empleo, así como el libre acceso a la información y asistencia para quienes buscan trabajo; el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, así como al descanso, tiempo libre y horas de trabajo razonables; el



derecho al empleo; el derecho a no ser despedido arbitrariamente y el derecho a la protección contra el desempleo.

3.3. Propuestas de solución

A partir de la experiencia negativa acaecida en Constructora Mejía, es necesario señalar que la generación de nuevas plazas de trabajo resulta urgente y necesario para evitar un estallido social y detener la descomposición moral que afecta al Ecuador. Este es un deber del Estado. Las cifras oficiales del INEC que analizan el comportamiento laboral, señalan que la tasa del empleo adecuado cayó más de 3 puntos porcentuales entre marzo del 2019 respecto a marzo del 2018, lo que significa que en 1 año, más de 260.000 ecuatorianos han perdido su empleo pleno. En la actualidad existen casi cinco millones de personas que están fuera del mercado laboral, que no gozan de estabilidad ni de los beneficios sociales establecidos en el Código de Trabajo y que, a su vez, no cuentan con el derecho a tener una vida digna que se alcanza gracias a un trabajo digno. Aquí hay una clara vulneración de derechos.

El empleo adecuado, es decir, el derecho al trabajo, debe dejar de ser un privilegio de unos pocos; de ahí que se necesita encaminar los esfuerzos para alcanzar un Código Laboral moderno que contemple los cambios tecnológicos, así como los nuevos esquemas de relaciones laborales. Se trata de no defender únicamente a esa minoría de 3 millones de ecuatorianos que tienen un empleo adecuado, sino también a esos 5 millones que no cuentan con uno.

Por otra parte, es importante señalar que el cierre de la Constructora Mejía, es el resultado, entre otras causales, de no entender que los salarios son la contribución que recibe el trabajador por haber participado en el proceso productivo y no una decisión política. Cuando se fijan de manera política los salarios, estos suben, tal como ocurrió en Ecuador, 37 puntos porcentuales más que la productividad del país. El efecto de esto es que no resulta rentable para los empresarios contratar más personal, de ahí que un trabajador cada vez más



caro, pero que no rinde más, conlleva a que ciertos empresarios decidan despedirlo, lo que conlleva a una reducción del trabajo adecuado.

Otro tema a considerar es los costos de despidos. Los costos de despidos en el Ecuador son quizás los más altos en América Latina (Calderón & Vélez, 2016), mientras que reflejan una filosofía de antaño, que era la de tratar de proteger el puesto de trabajo; buscar que la gente se quede en la misma empresa toda su vida; no obstante, el problema de eso que se presenta como una buena intención es que deriva en resultados completamente negativos, ya que a las empresas se les presentan muy pocos incentivos para crear empleos si saben que hay un alto costo en los despidos y a lo mejor les toca lidiar con trabajadores que son ineficientes.

Ante la situación descrita es ineludible señalar la importancia de que las leyes laborales ecuatorianas se actualicen y modernicen de acuerdo a las exigencias y necesidades de los nuevos tiempos. Cuando se dictó el Código de Trabajo se consideró que las empresas y en último término, el Estado, eran una fuente inagotable de trabajo, es decir, que todo aquel que quería trabajar iba a tener un puesto o en la empresa privada o en el Estado, pero la realidad ha demostrado que esto no es así. Se tiene desde hace más de 20 años altos índices de desocupación, gente que quiere trabajar y no consigue su trabajo y entonces se vuelve necesario que el Legislador ofrezca tales opciones.

Sin embargo, el Legislador tiene un problema grave: nuestra legislación laboral, la que no ha podido avanzar con los tiempos, establece principios como la intangibilidad, la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Entonces es difícil pensar que en el Ecuador se pudieran reformar ciertas normas; por ejemplo, que no se trabajen 40 horas a la semana sino 48, porque se estaría atentando contra esos principios. Lo que se tiene que encontrar es un mecanismo que considere que el trabajador que tiene empleo ya no es hoy la parte más débil de la estructura social. La parte más débil es el desempleado.



Por lo tanto, las reformas tienen que ir encaminadas a que, sin afectar los derechos de los que tienen empleo, que poseen derechos intangibles e irrenunciables, se ofrezcan oportunidades a esa parte más débil que hoy no tiene empleo. Por ende, deberán buscarse figuras de contratación que fomenten el empleo, como por ejemplo, el emprendimiento. Hay estadísticas que dicen que, especialmente entre los jóvenes, el Ecuador es un país de alto emprendimiento (Arteaga & Lasio, 2009). Pero si un ciudadano desea emprender, que quiere decir, invertir su tiempo, acaso algún capital para ver si pone en funcionamiento una empresa, se encuentra con el problema de que si necesita trabajadores - desde las reformas laborales realizadas hace varios años- no los podría contratar, por ejemplo, por un plazo fijo hasta ver si el emprendimiento funciona.

En tal sentido, una reforma debería considerar que si alguien está emprendiendo, tenga la posibilidad de contratar trabajadores que corran el riesgo con él. Si el emprendimiento no funciona, pues que se termine el contrato de trabajo sin indemnizaciones, mientras que si funciona se asumirá con un contrato indefinido.

Hay que considerar que el trabajo por horas que se tuvo en el Ecuador, fue expresamente derogado (Código del Trabajo, 2017) porque realmente no daba protección alguna al trabajador, era una figura que resultaba abusiva; por tanto, regresar a las mismas figuras que ya fueron derogadas puede generar problemas de inconstitucionalidad. Para las empresas que ya existen una opción es que la misma figura del emprendimiento diga que, si una empresa quiere expandir su negocio para una nueva rama podría acogerse a la figura del emprendimiento.

Respecto al tema de las jornadas de trabajo. Es difícil que en el Ecuador se pueda aumentar la jornada de 40 horas; primero, porque sería atentatorio contra derechos existentes y, segundo, porque técnicamente lo que tenemos es mucha gente que quiere trabajar. Así, en lugar de que se trabajen más horas por parte de quienes tienen empleo, lo que debe procurarse es que esas horas sean cumplidas por otros trabajadores para atender las dos necesidades. Que el empleador no pague sobretiempos por aquellas horas que excedan de las 40,



sino que esas actividades las cumplan los nuevos trabajadores. Para ello la figura que debe buscarse es la relacionada a mover el tema de las jornadas.

El Código del Trabajo podría modificarse para decir, por ejemplo, que las 40 horas de trabajo se las puede cumplir, ya no como ahora dice la norma, en 5 días, sino en menos días, tal vez en cuatro o en seis. Entonces, se trabaja en 40 horas pero entre 4 y seis días. Un ejemplo: si un empresario tiene una fábrica que trabaja hoy día 40 horas a la semana, es un capital que está invertido. Si en lugar de trabajar esa fábrica 40 horas pudiera trabajar 80 horas en la semana estaría el mismo capital produciendo doble y generando dobles fuentes de empleo. Para esto se necesita que un grupo de trabajadores, por ejemplo los actuales, laboren sus cuarenta horas en 4 días, en lugar de 5, es decir, 10 horas diarias y que otro grupo de trabajadores pueda trabajar 30 horas en los tres días restantes de la semana. En tal razón, el mismo capital que se tiene, el capital que ya está invertido, podría generar 70 horas de trabajo en vez de cuarenta, con una norma de trabajo que diga que la jornada de trabajo se puede cumplir en 4 días. Y a la inversa, lo que ya está ocurriendo en la actualidad, en actividades que no necesitan 8 horas diarias, como por ejemplo, la ganadería, la floricultura, porque los animales y las flores deben ser cuidadas los 7 días de la semana; si se pudieran cumplir las 40 horas en 6 días, solo para el séptimo tendría que buscarse un nuevo trabajador.

Otra figura que debería considerarse es la de nuevos contratos. Al respecto, el Gobierno Nacional está muy empeñado en la figura del Contrato Juvenil (El Universo, 2018). Con esto se busca promover que 60.000 jóvenes de 18 a 26 años accedan a un empleo y que 250.000 empleadores reciban un incentivo tributario por la contratación de pasantes. Está centrado en agricultura, comercio, manufactura y construcción, los que aportaría, supuestamente, con el 66 % del empleo juvenil. A través de estas medidas, el desempleo juvenil se reduciría en un 3,45 %. Es decir, estimula supuestamente la contratación de jóvenes a cambio de que el Estado asume durante el primer año el aporte al IESS y una parte del salario. Se podría señalar que este estímulo resulta muy pequeño y, por otro lado,



va en contra de lo que dice el FMI, porque en el fondo se hace uso de un subsidio del Estado para el aporte al IESS y el salario.

Distinto fuera si se dijera que las empresas que contratan jóvenes pueden terminar una relación laboral de hasta dos, tres o cuatro años y sin indemnizaciones. El joven, lo que está requiriendo es adquirir experiencia y si después de tres o cuatro años el joven se ha quedado sin empleo, ha ganado experiencia y su salario y quizás, cuando termine la relación habrá que pagar una bonificación correspondiente al desahucio y nada más. Con esto se habría logrado que el joven adquiera experiencia, que el empleador pueda tener trabajadores y terminar su relación con ellos sin los altos costos del despido y que, finalmente, el trabajador cuya relación ha terminado, a través de la experiencia ganada, pueda conseguir otro empleo.

Otros temas que deberán considerarse son los relacionados a la terminación de la relación laboral. En el Código del Trabajo (2017) se señala que cuando se despide a un trabajador se le pagará un sueldo por cada año y que lo mínimo es tres sueldos. Los actuales trabajadores tienen ese derecho, pero hay que conciliar el interés de los actuales trabajadores con el de los nuevos. La pregunta es: ¿Por qué el mínimo de tres sueldos? Si justamente cuando recién se empieza un negocio es cuando más problemas existen. ¿Por qué no eliminar ese mínimo de los tres sueldos para los nuevos, no para los actuales? Esta sería una norma transitoria, porque en 1 o 2 años ya nadie sería un trabajador nuevo. El trabajador contratado hoy, en caso de ser despedido tiene 3 indemnizaciones, si se reforma la ley mañana, aquel que es contratado desde mañana, solo tendría 1 sueldo si sale despedido en el primer año. Al cabo de dos años desaparecería esa situación. Se deben buscar soluciones ingeniosas, que sin afectar los derechos en concreto del actual trabajador estimule la generación de empleo para los que no tienen trabajo.

Recapitulando lo expuesto: Por mandato constitucional (2008), los derechos de los trabajadores actuales son intangibles; en tal razón, lo que debería hacerse es considerar la posibilidad de ciertas reformas, no en abstracto sino en concreto.



Para quien hoy no tiene ningún empleo, tener un régimen que no sea igual al del actual trabajador, pero que le signifique un ingreso para mantener a su familia, sería algo positivo.

En el marco de la preservación de los derechos laborales hay un espacio lo suficientemente amplio como para conseguir que la relación del capital y el trabajo se las realice de una manera armoniosa. Hay que desterrar la conflictividad en esta relación. Hay que, por ello, buscar armonías para poder encontrar nuevas oportunidades de trabajo. La forma como fue concebido el Código de Trabajo representa una vieja etapa histórica de conflictividad dentro del sistema capitalista. Se la ha superado. Al día de hoy se está mucho más cerca de relaciones consensuadas entre el empresario y el trabajador, o entre el empresario o el Estado.

Esto no quiere decir que los derechos deban ser vulnerados. Hay que dividir a la historia a partir de este momento donde todos aquellos trabajadores que tienen hoy día empleo deben ser preservados en sus derechos, pero hay que dar una señal muy clara al futuro para poder incorporar a más de 4 millones doscientos mil ecuatorianos (El Universo, 2019). Lamentablemente, el Código de Trabajo (2017) ha fracasado en el cumplimiento de unos de los principios básicos que es el derecho al trabajo de todos los ecuatorianos.

Los empresarios, según sus propias palabras (Primicias, 2019), desean ofrecer fuentes de empleo dignas y en ese sentido, anhelan que más trabajadores ecuatorianos se incorporen al mercado formal. Que salgan de ese mercado del subempleo. La legislación laboral tiene que ser lo suficientemente amplia como para que las relaciones dentro del marco de los derechos se puedan encontrar formas de relación mucho más efectivas.

Por tanto, se deberá buscar la dinamización del mercado laboral de una manera práctica y eficaz, de modo que se permita vincular a más personas al sector de los trabajadores, lo que se podrá lograr únicamente por medio de una modernización del Código de Trabajo y a través de ciertas reformas. Las reformas



laborales significan que las personas desempleadas puedan ser empleadas, pero con menos beneficios, privilegios, estabilidad o protección de la que tienen quienes actualmente tienen un empleo fijo. Es decir, se debe pensar en aquellas personas que están excluidas por ley del mercado laboral. Esto, reiteramos, no es una regresión en derechos, pues entre estar desempleado y poder trabajar a medio tiempo, la segunda opción contribuiría a cumplir el derecho al trabajo consagrado en la Constitución y en muchos tratados internacionales.



CONCLUSIONES

A partir de los objetivos señalados se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Se identificaron como causas para el despido intempestivo en el Ecuador a las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por simple abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos; indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; el no acatamiento de ciertas medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; así como el contrariarlas prescripciones y dictámenes médicos.
- A partir de la revisión de varios pedidos de revisión constitucional por parte de individuos que se sintieron perjudicados en sus derechos laborales, la Corte Constitucional ha declarado, en ciertos casos, la vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso, al tiempo que ha aceptado la acción extraordinaria de protección planteada.
- Se analizó el caso Constructora Mejía, lo que permitió determinar que el factor decisivo que impidió la capitalización de la empresa fueron las regulaciones laborales que debían cumplir con su planta de 22 trabajadores. Situación que imposibilitó a la empresa disponer de una reserva capital económica que le permitiese invertir en maquinaria, en tecnología o en proyectos futuros. El caso de la Constructora Mejía se constituye en un ejemplo de que la restricción de capacidad de los empleadores para despedir trabajadores puede tener efectos opuestos en la inversión.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los legisladores desarrollar un proceso de actualización de las leyes laborales ecuatorianas, de acuerdo a las exigencias y necesidades contemporáneas, donde la globalización y las nuevas formas de emprendimiento exigen modalidades contractuales distintas.
- Se sugiere encaminar las reformas a ofrecer oportunidades a esa parte más débil que hoy no tiene empleo. Por ende, deberán buscarse figuras de contratación que fomenten el empleo, como por ejemplo, la flexibilidad en horarios y la facilidad para que el empleador despida a los trabajadores que no cumplen las expectativas encomendadas, siempre controlando que no existan abusos por parte de las empresas.
- A su vez, se recomienda la implementación de contratos dirigidos a asegurar a incorporación de los jóvenes a la vida productiva; esto es, que las empresas que contratan jóvenes pueden terminar una relación laboral de hasta dos años y sin indemnizaciones. Puesto que los y las jóvenes buscan adquirir experiencia.



BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, R. (2003). *Legislación económica del Ecuador*. Quito: Ediciones Abya Yala.
- Ariza, M. (2011). Mercados de trabajo secundarios e inmigración: el servicio doméstico en Estados Unidos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 136(1), 3-23.
- Arteaga, M., & Lasio, V. (2009). Empresas dinámicas en Ecuador: factores de éxito y competencias de sus fundadores. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 42, 49-67.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2015, de [asambleanacional.gov.ec](http://www.asambleanacional.gov.ec):
http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Auer, P., Berg, J., & Coulibaly, I. (2004). Insights into the tenure-productivity-employment relationship. . *Employment Strategy Papers*, 15(2), 45-52.
- Baccaro, L., & Rei, D. (2005). *Institutional determinants of unemployment in OECD countries: A time series cross-section analysis (1960-98)*. (International Institute for Labour Studies) Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de http://forumpartnerships.archiv.zsi.at/attach/1TND_05_DP_ILO_UnemploymentinOECDcountries.pdf
- Bailón, R. (2004). *Legislación laboral*. México D.F.: Limusa Noriega Editores.
- Baker, D., Glyn, A., Howell, D., & Schmitt, J. (2005). *Labor market institutions and unemployment: Assessment of the cross-country evidence. Fighting*



Unemployment. The Limits of Free Market Orthodoxy. New York: Oxford University Press.

Ballina, F. (2015). Ventajas competitivas de la flexibilidad numérica en micro, pequeñas y medianas empresas del Distrito Federal. *Problemas del desarrollo*, 46(183), 165-188.

Barbagelata, H. (2002). Tendencias de los procesos laborales en Iberoamérica. *Revista de la Facultad de Derecho*, 21, 27-44. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/download/229/250>

Barrado, B. (2016). La relación de trabajo y la protección de los trabajadores. Una revisión de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, 19, 543-580.

Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina.* Recuperado el 1 de Marzo de 2019, de <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBensusan.pdf>

Bensusán, G. (28 de Mayo de 2008). *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano.* (Naciones Unidas) Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/25861/1/LCmexL861_es.pdf

Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., & Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales.* Barcelona: Editorial UOC.

Bustamante, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 68(1), 383-402.



- Calderón, J., & Vélez, M. (2016). Despido Intempestivo en Ecuador: ¿Influye en la Inversión Extranjera? *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 3(6), 20-34.
- Cano, D. (2010). Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: gobierno de Rafael Correa. En *¿Estado Constitucional de Derechos ?* (págs. 292-313). Quito: Ediciones Abya Yala.
- Chamocho, M., & Ramos, I. (2010). *Introducción jurídica a la Historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Cholango, M. (2013). *El despido intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito 2011*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/4953/1/T-UCE-0013-Ab-303.pdf>
- Código del Trabajo. (9 de Noviembre de 2017). Recuperado el 14 de Marzo de 2019, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_CODIGO%20TRABAJO.pdf
- Contrato especial y jóvenes, ejes de la política laboral de Lenín. (30 de Abril de 2018). *Diario El Universo*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2019, de <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/04/30/nota/6738393/contrato-especial-jovenes-ejes-politica-laboral>
- Coronel, V. (2013). Justicia laboral y formación del estado como contraparte ante el capital transnacional en Ecuador (1927-1938). *Illes i imperis*, 15, 171-193. Recuperado el 5 de Enero de 2019, de <https://www.raco.cat/index.php/IllesImperis/article/download/275168/363157>



- Corte Constitucional del Ecuador. (2019). Recuperado el 21 de Marzo de 2019, de <http://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/casos-y-sentencias.html>
- Dal-Ré, F. (1999). La flexibilidad Del mercado de trabajo: teoria e idología. *El trabajo del Futuro*, 15(2), 119-136.
- El Universo. (18 de Octubre de 2019). Tasa de desempleo en Ecuador sube a 4,9%. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/10/18/nota/7563827/tasa-desempleo-pais-suba-49>
- Elias, P. (1978). Unravelling the Concept of Dismissal-I. *Indus. LJ*, 7(16). Recuperado el 14 de Marzo de 2019, de https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/indlj7§ion=10
- Espinel, J. (2016). *Evaluación de resultados de la Ley 1429 de 2010 vista desde los beneficios otorgados en reducción de aportes parafiscales para las pequeñas empresas en la ciudad de Bogotá*. (Universidad Nacional de Colombia) Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/52426/1/88263836.2016.pdf>
- Fraser, N. (2017). A triple movement? Parsing the politics of crisis after Polanyi. En *Beyond Neoliberalism* (págs. 29-42). Cham.: Palgrave Macmillan.
- García, L., & Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿ flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Problemas del desarrollo*, 48(189), 33-56.
- Gaussens, P. (2016). ¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la "revolución ciudadana" (2007-2013). *Revista latinoamericana de derecho social*, 23, 31-55. Recuperado el 1 de Febrero de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n23/1870-4670-rlds-23-00031.pdf>



- Gómez, S., & Barboza, G. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y administración*, 60(4), 735-756.
- González, M. (2006). *Gestión de conflictos laborales*. Málaga: INNOVA.
- Granda, M. (2007). *Fundamentos de Legislación Laboral*. Bogotá: ITM.
- Grisolía, J. (2005). *Derecho del trabajo y de la seguridad social: doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos*. Buenos Aires: LexisNexis.
- Guerrón, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. Recuperado el 1 de Enero de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%C3%B3n-Principios.pdf>
- Ibarra, M. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios fronterizos*, 11(21), 81-106.
- Ibarra, M., & González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, 231, 33-52.
- Klein, D., & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Köhler, H., & Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta publicaciones.
- Kucera, D., & Galli, R. (2003). *Informal employment in Latin America: Movements over business cycles and the effects of worker rights*. (International Institute for Labour Studies Working Paper) Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de



<https://pdfs.semanticscholar.org/f401/501e82a786ade1f05a9ee45dea19b9401206.pdf>

Lara, C. (2012). Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 115, 221-248.

Lefebvre, A., & Méda, D. (2008). Performances nordiques et flexicurité: quelles relations? *Travail et emploi*, 113, 129-138.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (20 de Abril de 2015). Ley. Ecuador: Editora Nacional. Recuperado el 14 de Marzo de 2019, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/images/cms/EdicionImpresa/2016/Abril/15-04-16/Ley-Organica-para-la-Justicia-Laboral-y%20Reconocimiento-del-Trabajo-en-el-Hogar.pdf>

Ley para Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo, y Estabilidad y Equilibrio Fiscal. (6 de Septiembre de 2018). Quito. Recuperado el 12 de Octubre de 2019, de <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/2018/11/ley-organica-para-el-fomento-productivo-atraccion-de-inversiones.pdf>

Limia, S. (2007). *Legislación laboral: Introducción al Derecho Laboral y de la Seguridad Social*. Vigo: IdeasPropias.

Marshall, A. (2004). *Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts (No. 2004-13)*. (International Labour Office) Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/ar/ar-025/index/assoc/D4323.dir/cuadernos8_Marshall.pdf

Martínez, V. (2017). *Derecho laboral*. Ciudad de México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.



- Medina, E. (2015). Reformas al Código del Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. *Revista de Derecho*, 24, 5-22.
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y sociedad*, 46(1), 275-287.
- Mujica, J. N. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Montevideo: Fondo Editorial PUCP.
- Muñoz, A. (2017). *Derecho laboral para el nuevo tiempo: Construcción conjunta*. Bogotá: Editorial Temis.
- Nielfa, G. (2010). *Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral*. Recuperado el 3 de Marzo de 2019, de http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/lina_galvez/nielfa.pdf
- Núñez, J. (Julio de 2005). *Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/6617787.pdf>
- Núñez, J. (Julio de 2005). *Éxitos y fracasos de la Reforma Laboral en Colombia*. Recuperado el 1 de Marzo de 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/6617787.pdf>
- Palomeque, M., & Álvarez, M. (2018). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Pautassi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Recuperado el Enero de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5922/S045390_es.pdf?sequence=1



Primicias. (20 de Mayo de 2019). Los empresarios defienden la reforma laboral, pero los sindicatos anuncian huelga. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/empresarios-defienden-la-reforma-laboral-pero-los-sindicatos-anuncian-que-realizaran-una-huelga-para-defender-los-derechos-de-los-trabajadores/>

Rieznik, P. (2007). *Las formas del trabajo y la historia: Una introducción al estudio de la economía política*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Rodríguez, R. (2013). *Estudios sobre seguridad social*. Barranquilla: Grupo Editorial Ibañez.

Sánchez, S., & Gurutze, C. (1995). La flexibilidad del mercado de trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto. *Estudios de economía aplicada*. 4(3), 115-130.

Schmitt, J., & Wadsworth, J. (2002). Is the OECD Jobs Strategy behind US and British Employment and Unemployment success in the 1990s . *Centre for Economic Policy Analysis Working Paper*, 6.

Sentencia N° 020-18-SEP-CC, 0285-17-EP (Corte Constitucional 10 de Enero de 2018).

Sentencia N° 040-14-SEP-CC, 1127-13-EP (Corte Constitucional 12 de Marzo de 2014).

Sentencia N° 045-18-SEP-CC, 0373-16-EP (Corte Constitucional 31 de Enero de 2018).

Sentencia N° 089-16-SEP-CC, 1848-13-EP (Corte Constitucional 16 de Marzo de 2016).

Sentencia N° 115-18-SEP-CC, 0879-11-EP (Corte Constitucional 28 de Marzo de 2018).



Sentencia Nº 197-17-SEP-CC, 0434-13-EP (Corte Constitucional 28 de Junio de 2017).

Sentencia Nº 309-17-SEP-CC, 0751-12-EP (Corte Constitucional 20 de Septiembre de 2017).

Toledo, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, 3(5), 1-19.

Toledo, S. (2014). Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo. *Economía UNAM*, 11(33), 94-109.

Urquijo, J. (2004). *Teoría de las relaciones sindicato-gerenciales*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Valdés, G. (2009). *Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo XXI*. Rosario: Editorial Universidad Nacional de Rosario.

Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista latinoamericana de derecho social*, 22. Recuperado el 3 de Enero de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000100008&script=sci_arttext&tIng=en

Vivanco, M. (1994). *El despido laboral*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.



Anexos

Anexo 1

Cuenca, 8 de noviembre del
2010.

Señor Ing.

Carlos Tixi Campoverde.

LIQUIDADOR DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA MEJÍA CIA. LTDA.

Su Despacho.

De mis Consideraciones:

La presente tiene por objeto, el enviarle a Ud.; mis saludos y deseos de éxitos en tan delicadas funciones que dirige, en la liquidación de la Empresa Constructora Mejía Cía. Ltda.; y a la vez presentarle el Informe del Consultorio Jurídico, en la parte laboral de la empresa, que por la liquidación se llevó a cabo en las diferentes Instituciones.

Empezamos nuestro informe, señor Liquidador, comentándole que se realizó el Desahucio de todos los trabajadores de la empresa amparado en lo dispuesto en el artículo 193 del Código de Trabajo, y presentando la demanda de desahucio en el Ministerio de Relaciones Laborales, y por sorteo la causa se radicó la competencia ante el Inspector del Trabajo, Dr. Alfredo Olingi León.

Para este trámite Señor Liquidador, luego de reuniones mantenidas con el señor ex gerente de la empresa el Ing. Jorge López, se determinó que por cuestiones de la naturaleza misma de las actividades de la empresa se tenía que realizar el desahucio por parte del Inspector del Trabajo, en dos grupos los cuales estaban conformados por las siguientes personas:

1. Arévalo Bermejo Gastón Alfredo.
2. Bermeo Pizha Ángel Alexis
3. Bermeo Pizha Cristian Ebelio.



4. Cáceres Sánchez César Patricio.
5. Jiménez Guerra Jaime Geovanny.
6. Patiño Naula Luís Enrique.
7. Tocto Velázquez Johnny Fernando.
8. Zamora Rojas José Luís.

Estas personas recibieron su notificación de desahucio en fecha 9 de agosto, para luego de un mes cobrar todos los valores que por ley les corresponde, y llegada la fecha se firmaron todas las Actas de Finiquito correspondientes, más el señor Luis Patiño Naula, se negó a firmarla, al cual en líneas posteriores nos referiremos con detalle.

Luego de la notificación al primer grupo, se les notificó a los demás trabajadores en fecha 14 de agosto, por parte del Inspector del Trabajo del Azuay, grupo que lo conformaron los siguientes personas:

1. Aucapiña Fernández Henry Santiago.
2. Benavides Bermeo Marco Iván.
3. Cabrera Sinchi Wilson Wilmer.
4. Calle Samaniego Ángel Marcelo.
5. Condo Jipa Jaime Rodrigo.
6. Guzmán Muñoz Wilmer Geovanny.
7. López López Jorge Vicente.
8. Morocho Carlos.
9. Muñoz Chapa Luís Alberto.
10. Ochoa Enríquez Mario Adolfo.
11. Ochoa Zabala Sonia Mercedes.
12. Plaza Loja Juan Carlos.
13. Quito Campos Doris Carmita.
14. Quito Campos Miriam Gabriela.

Todos los trabajadores suscribieron las correspondientes Actas de Finiquito, en fecha 14 de septiembre del 2010, en las oficinas de la Dirección del Trabajo ante



el Dr. Olingi León, los cuales recibieron todos los rubros pormenorizados y sin dejar ninguna posibilidad de posteriores demandas, ya que se les canceló todo lo de Ley.

Es necesario aclarar a Ud.; que el dinero del acta de finiquito del señor Patiño Naula, fue consignado ante el Ministerio del Trabajo, mediante escrito presentado ante el mismo, Dr. Olingi, quien los consignó en la cuenta del Ministerio en referencia.

El señor Patiño Naula, al negarse a firmar el acta de finiquito, planteó ante el Señor Juez Primero del Trabajo del Azuay, Juicio que fuera signado con el No. 441-2010; una demanda en contra del la Señora Ex Presidenta de la empresa y en contra del Señor ex Gerente de la misma, por una cuantía de Cien mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

Señor Liquidador, se entregó a este Consultorio, todos los documentos que prueban los pagos que se realizaron al trabajador Patiño Naula, con esto se armó toda la estrategia de defensa, la cual se propuso al Señor Juez, y se dio a conocer en la Audiencia de Conciliación, en donde se explicó todos los temas de pagos y de los demás rubros que se habían cancelado.

Después de esta audiencia, en fecha 21 de octubre del 2010, el señor Patiño Naula, presenta otro escrito ante el Señor Juez, pero ya con otro abogado patrocinador, en el que desiste de la demanda, alegando que ha retirado de la Inspectoría del trabajo el cheque que se consignó, por nuestra parte en la etapa administrativa ante el Dr. Olingi, desistiendo de la misa, para luego ante el Señor Juez Primero del Trabajo, reconocer la firma y rúbrica del escrito en referencia, y en fecha 4 de noviembre del 2010 a las 08h22 el Señor Juez, declara archivada la causa, teniendo ésta Autoridad de Cosa Juzgada,, lo que implica que el referido señor Patiño Naula ya no puede por ley, volver a entablar otro juicio laboral en contra de la empresa.



Estos han sido los trámites que se encargaron al Consultorio, el cual me es muy grato, ponerle a su disposición ya que todos los problemas de índole laboral se encuentran resueltos y sin causar más gastos a la empresa ni a sus socios.

Para finalizar, por medio de su digno intermedio; me gustaría llegar a los señores socios de la empresa, con un atento saludo y con el agradecimiento del Consultorio por confiar en nuestros servicios, los cuales los hacemos con todo el gusto y agrado, esperando poder seguirles sirviendo en un futuro.

Muy Atentamente,

Cuenca, 22 de julio del 2010.



Anexo 2

Sr. C.P.A. Ing. Carlos Tixi C.

LIQUIDADOR DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA MEJÍA CIA LTDA.

Ciudad.

De mis Consideraciones:

La presente tiene por objeto dar a conocer por medio de su persona y a la Junta General de Socios el informe sobre el estado de los juicios planteados y su tramitación.

En lo que dice relación a los Juicios presentados en los diferentes Juzgados tenemos lo siguiente:

- El Primer proceso planteado, ante el Señor Juez Séptimo de lo Civil, y cuyo Proceso fue signado con el No. 380-2007; es en contra de la señora Fanny Bernal de Vanegas, por el por la suma de 578,79 Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, ya que el Cheque No. De Serie CM000442, girado contra el Banco del Austro y al ser presentado para su cobro, y de conformidad con el plazo previsto en el artículo 25 de la Ley de Cheques, nos ha sido devuelto por Cuenta Cerrada, por el Banco en que fue depositado para su cobro el Banco del Pichincha. De esta manera iniciamos en juicio verbal sumario el cobro del mismo, expresando a usted que ha este proceso aun se encuentra inconcluso y no se ha podido llegar a una sentencia por el tiempo transcurrido. Ya que el juicio hay tomado más de tres años, es por ello que se recomienda incluir este rubro en la cartera incobrable y proceder a castigar la misma conforme a las leyes tributarias y de contabilidad.
- En cuanto al Proceso instaurado en el Juzgado Sexto de lo Civil, y cuyo Proceso fue signado con el No. 978-2009; en contra de Francisco Marcelo Chica Segovia, por el capital que es de 259,80 dólares americanos, se pidió al Señor Juez el dictar la orden de secuestro del vehículo de Placas



IBA 0728, Marca Ford, Modelo f 350, del Año 1983, color Verde, Clase Camioneta y que pertenece al deudor Señor Francisco Marcelo Chica Segovia, y por las búsqueda del vehículo se hizo imposible realizar dicho secuestro del automotor ya que no se pudo dar con el paradero, en estos días se nos va a entregar el extracto de citación por la prensa, ya que después de las averiguaciones realizadas para dar con el domicilio del deudor nos fue imposible, es por ello que en fecha 21 de enero solicitamos al Juez se expida tal extracto de citación para poder citarlo por la prensa. En cuanto a este proceso se va a llegar a la sentencia en poco tiempo más y es decisión de la de la Junta de Socios el dar las instrucciones a fin de obtener la sentencia y después demandar la Insolvencia del deudor, o dar la calidad de deuda incobrable, para proceder al castigo de la misma. En este punto estamos listos a tramitar la casusa hasta obtener la sentencia correspondiente.

- En lo que dice relación al Proceso sustanciado ante el Señor Juez Segundo de lo Civil, y cuyo Proceso fue signado con el No. 360-2010; cuyo capital que es de 7456,12 dólares americanos, se ha obtenido sentencia ejecutoriada, en fecha 25 de junio del 2010; luego de lo cual se procedió a tratar con el señor Ing. Jorge López López, acerca de la factibilidad de cobro de esta deuda ya que se ha podido saber que la dirección dada por el deudor y cliente son falsas y que éste no tiene bienes para proceder a un embargo, las instrucciones dadas fueron en este caso obtener la sentencia y plantear la demanda de insolvencia con el no pago para dar una sanción al deudor moroso, explicándole claramente de parte de quien suscribe, que esta es solamente una medida de presión al deudor para ver si éste realizaba el pago, ya que como sabemos esta clase de juicios no existe medidas como el embargo ni secuestro de bienes. Esta en la Junta de Socios el decidir seguir con el trámite o declarar también esta deuda como incobrable.



Estos son los trámites que el Consultorio esta hecho cargo del cual tengo los documentos de soporte que pondré a su disposición cuando Ud.; los estime necesario.

En lo referente a la situación laboral de los empleados, expresamos que la liquidación de la empresa se tendrá por la ley como despido intempestivo, la cual deberá ser notificada a los trabajadores con un mes de anticipación y el empleador hacerse cargo de las indemnizaciones que prevén los artículos 185 y 188, claro está siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 193 del Código del Trabajo.

En esta consideración y de acuerdo a la conversación mantenida con Usted, se acordó el hacer Actas de Finiquito a cada uno de los trabajadores y después plantear un juicio laboral por los montos más elevados con un consultorio afín, para lograr tener la certeza de que no se llegará a otras demandas y así pasar en autoridad de cosa juzgada, lo que impedirá se presenten posibles demandas en lo posterior.

Se tendrá que mantener reuniones con los empleados para llegar a un acuerdo en cuanto al monto de los valores Sobre Pensión Jubilar y Fondos de reserva que van a tener que ser cancelados por la empresa.

En cuanto a la Jubilación Patronal, ésta se regirá por los requisitos constantes en el artículo 216 del Código del Trabajo en las cuales se refieren a algunas variables a ser tomadas en cuenta y para cuyo cálculo, se podrá nombrar un economista para que realice la aproximación del monto al que tiene derecho el trabajador.

Todos los trámites que tiene el consultorio que afrontar, esto es, la negociación con los trabajadores, las firmas de la Actas de Finiquito y la tramitación de los juicios hasta tener las sentencias correspondientes, estos servicios del Consultorio tendrán un valor de dos mil quinientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.



Expreso a los Señores Liquidador, Gerente y socios a, los sentimientos de nuestra más distinguida consideración.

Muy atentamente.

Dr. Xavier Bermúdez L.



Anexo 3

01

ESCRITURA NUMERO: 1474

DISOLUCION ANTICIPADA
DE LA CONSTRUCTORA
MEJIA CIA LTDA.

Cuantia Indeterminada.

&&&&&&&&&

DISOLUCION ANTICIPADA: En la ciudad de Cuenca Provincia del Azuay, Republica del Ecuador, a o n c e de mayo del dos mil diez, ante mi doctor EDUARDO COBO CASTRO, Notario Público Segundo Suplente de este canton. comparece el ING. JORGE LOPEZ LOPEZ, en su calidad de Gerente y Representante Legal de la Compañia CONSTRUCTORA MEJIA CIA. LTDA. calidad que lo acredita con el nombramiento que adjunta, casado, ecuatoriano, mayor de edad, capaz ante la ley, domiciliado en esta ciudad, a quien de conocerle doy fe, y cumplidos los requisitos legales previos. manifiesta que eieva a escritura publica el contenido de la siguiente minuta: *MI N U T A.- SENOR NOTARIO.-* En el protocolo de Escrituras Publicas a su cargo, sirvase incorporar una de DISOLUCION VOLUNTARIA ANTICIPADA de la Compañia CONSTRUCTORA MEJIA CIA. LTDA, al tenor de las cláusulas que a continuación se expresan: PRIMERA.- OTORGANTE.- Comparece al otorgamiento del presente instrumento publico. el ING. JORGE LOPEZ LOPEZ, en su calidad de Gerente y Representante Legal de la Compañia CONSTRUCTORA MEJIA CIA. LTDA, calidad que lo acredita con el nombramiento que