



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo como un problema para los trabajadores a plazo fijo en el Ecuador.

AUTOR:

Xavier Marcelo Torres Sarmiento

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador.

TUTOR:

Dr. Zambrano Veintimilla Carlos Luis

Guayaquil, Ecuador

23 de febrero de 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Torres Sarmiento Xavier Marcelo**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR (A)

f. _____
Dr. Zambrano Veintimilla Carlos Luis

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Maria Isabel Lynch De Nath, Mgs.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Torres Sarmiento Xavier Marcelo

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo como un problema para los trabajadores a plazo fijo en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

EL AUTOR

(Firma)

f. _____
Torres Sarmiento Xavier Marcelo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Torres Sarmiento Xavier Marcelo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo como un problema para los trabajadores a plazo fijo en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

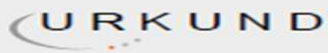
EL AUTOR:

(Firma)

f. _____

Torres Sarmiento Xavier Marcelo

REPORTE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS XAVIER TORRES Sarmiento.docx (D96270694)
Submitted: 2/22/2021 6:40:00 PM
Submitted By: taryn.almeida@cu.ucsg.edu.ec
Significance: 7 %

Sources included in the report:

<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16960/1/TESIS.pdf>
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4950/1/T-UCE-0013-Ab-290.pdf>

Instances where selected sources appear:

3

TUTOR

(Firma)

f. _____

Dr. Zambrano Veintimilla Carlos Luis

EL AUTOR:

(Firma)

f. _____

Torres Sarmiento Xavier Marcelo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. MARIA ISABEL LYNCH DE NATH, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

AB. PAOLA TOSCANINI SEQUEIRA, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

AB. MARIA PAULA RAMIREZ VERA, MGS.
OPONENTE

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVOSGENERAL.....	6
ESPECIFICOS.....	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	8
Marco Conceptual.....	8
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL.....	8
ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES FRENTE A LA ESTABILIDADLABORAL..	9
CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL	10
ANÁLISIS DE NORMAS ADJETIVAS Y SUSTANTIVAS FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR.....	12
CÓDIGO DE TRABAJO ANTECEDENTES	12
ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA.....	13
EFFECTOS DE LA INESTABILIDAD LABORAL	15
DEFINICIÓN DE CONTRATO.....	15
TIPOS DE CONTRATOCONTRATO VERBAL.....	16
CONTRATO ESCRITO	18
MODALIDADES DE CONTRATO	18
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	19
ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	20
NATURALEZA JURÍDICA.....	21
CONCEPTO DEL DESAHUCIO.....	22
REQUISITOS PARA LA PETICIÓN DEL DESAHUCIO	23
EFFECTOS	24
LA NO PROCEDENCIA DEL DESAHUCIO LABORAL	25
CARACTERÍSTICAS DEL DESAHUCIO.....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
Tipo de Investigación.....	26
Investigación bibliográfica.....	26
Población	27
Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	27

Proceso de Recolección de datos	27
CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....	28
Título de la propuesta.....	28
Justificación de la propuesta	28
Objetivos de la propuestaObjetivo general	29
Objetivos Específicos.....	29
Descripción de la Propuesta Criterios fundamentales a considerar	29
CAPÍTULO V: RESULTADOS	31
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37

RESUMEN

El desahucio, es una llave de escape tanto para el trabajador como para el patrono en uso de esa libertad, resuelven poner fin a un contrato laboral que les une, siempre y cuando el uso de esa libertad se halle enmarcado en la ley y la justicia; uno de los problemas que en la actualidad acarrea es la denominada *estabilidad laboral*, pues todavía este es el viacrucis que viven y palpan muchos trabajadores, la incertidumbre que genera el desahucio laboral como forma de terminación del contrato individual de trabajo, mismo que está enmarcado en la legislación laboral y que pese a esto en nuestra Carta Magna no está legislado como principio fundamental vulnerando total y reiteradamente los derechos de los trabajadores.

Es evidente que existen aún vacíos legales en los cuales los trabajadores puedan respaldarse a fin de que el Estado sea el garantista de derechos y toda norma debería aplicarse en un sentido más favorable al trabajador; en tal razón es importante analizar que las partes (trabajador y empleador) sean también protagonistas de mantener los vínculos legales contractuales.

PALABRAS CLAVES: Desahucio, Estabilidad Laboral, Derechos, Legislación, Trabajador, Empleador.

INTRODUCCIÓN

El Gobierno deberá asegurar el derecho al trabajo, por tanto, todo trabajo debe ser remunerado conforme nuestra Constitución Art.326 núm. 4, que textualmente dice: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”. Se manifiesta la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores, se deberá entonces aplicar el principio de interpretación a favor del trabajador.

El *desahucio*, como forma de terminación unilateral inmotivada por parte del empleador afectaba de manera directa a la precaria estabilidad relativa contemplada en nuestra legislación. Siendo un mecanismo vinculado a la sola voluntad de las partes y que no daba derecho a indemnizaciones, permitía que los empleadores lo utilizaran con mucha frecuencia, pues de ello, no se derivaban egresos pecuniarios importantes, aparte de la bonificación antes señalada (Echeverría, 2015).

En una situación de desempleo en donde el trabajador cuenta con este recurso para el sustento de su familia y el suyo, puede traer consigo otros factores como ansiedad, desesperación e incluso puede desencadenar en depresión que conlleva otro tipo de problemas; por tanto, los empleadores antes de considerar el desahucio deberían agotar todas las alternativas con el fin de que no haya desvinculaciones laborales que de una u otra manera afectan tanto al empleador y en mayor medida al trabajador.

La inestabilidad laboral es un factor que afecta a muchas empresas o instituciones, no solamente en cuestiones de la productividad, sino en cuestiones de contratación de todo un proceso que se ve envuelto y reflejado en la estabilidad laboral; por tanto, crea efectos adversos; es decir, cuando una persona genera inestabilidad laboral ya sea como empleador o trabajador de una empresa, es difícil manejar estándares de la institución que se labora.

Los estándares que deberían manejarse para que exista un ambiente laboral estable, armónico e idóneo que garantice un desenvolvimiento eficaz en la producción de cada trabajador, sin que este tenga que preocuparse que de un momento a otro pueda ser desvinculado laboralmente y esto incida en su desenvolvimiento, deberían ser los siguientes: recibir recíprocamente una retribución económica acorde con sus intereses, formación y capacitación en todos sus niveles, un ambiente laboral donde los trabajadores sean reconocidos como actores principales de la producción y sostenibilidad del lugar al que prestan sus servicios, un sistema de promociones objetivo e imparcial, horarios flexibles, ser apreciados y valorados, metas de productividad concertada, políticas laborales basadas en la equidad y justicia, directivos que ejecuten sus responsabilidades observando los derechos humanos y reconociendo el trabajo de las personas como un aporte a la sociedad a la que se pertenece.

El trabajo no es solo un medio que se pueda proveer de estabilidad laboral y económica, sino también un medio de realización personal y profesional que alimenta la autoestima y confianza.

Para muchos, puede resultar inevitable el estar intranquilo respecto a la posibilidad de un desahucio laboral, en donde la inestabilidad se puede definir como el miedo que muchas de las personas padecen o es un sentimiento colectivo donde creen, piensan o sienten que pueden ser despedidos de su puesto de trabajo, que no exista la plena seguridad de permanecer mucho tiempo en donde han venido a lo largo de un periodo de tiempo prestando sus servicios.

Deberían entonces crearse o reformarse una nueva normativa legal que garantice la estabilidad laboral de los trabajadores, a fin de que ellos tengan la plena seguridad

y certeza que ellos pueden seguir desenvolviéndose con la mayor tranquilidad sin que el fantasma de un posible desahucio les pueda afectar, lamentablemente como ocurrió con

el tema de la pandemia por el Covid-19 muchas personas fueron notificadas con el desahucio, muchos trabajadores fueron desvinculados sin que en muchos casos por lo menos reciban una liquidación acorde al trabajo y años de servicio que venían desempeñando; lo cual agravó la situación de pobreza y desempleo en el país, por tanto, son nuevas políticas de estado las que deberían considerarse para que este panoramano se vuelva a repetir.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de cada una de las normas sustantivas y adjetivas se ha denotado varias discrepancias en relación a la estabilidad laboral así como también a los diferentes tipos de contratos laborales donde existe un gran número de deficiencia de los empleadores con los trabajadores, en el sentido de que no son respetadas ninguna de las cláusulas del contrato de trabajo, como es el claro ejemplo de los beneficios sociales que tiene cada trabajador al momento de ingresar a una empresa que aunque exista una norma adjetiva no hacen valer sus derechos por miedo a perder su puesto de trabajo, por lo que este trabajo investigativo tiene la tarea de demostrar de alguna manera que los trabajadores pueden hacer valer todos y cada uno de sus derechos establecidos en los diferentes cuerpos legales sustantivos y adjetivos del ordenamiento jurídico.

JUSTIFICACIÓN

El trabajo es un derecho social de gran importancia y trascendencia en el desarrollo y avance del país y por ende siempre van a surgir problemas entre obrero y patrón por varias formas que se encuentran establecidas en el Código del Trabajo y una de ellas es el desahucio y/o *Terminación de trabajo*, que viene a ser una causal de terminación de la relación laboral, que puede ser solicitada por cualquiera de las partes cuando se ha suscitado problemas personales, económicos, de disciplina, etc., en apego

a lo previsto en los artículos 184 y 185 del Código del Trabajo.




Este medio ha sido usado para la terminación de la relación de dependencia laboral, el cual se ha visto afectado por diferentes reformas a través de los años, no siempre las más razonables o convenientes, lo que ha provocado que, en la actualidad se tenga normas equivocadas que generen confusión en su aplicación y alcance, esta figura legal inicialmente se usó como una alternativa para la finalización del nexo laboral, cesando definitivamente la prestación de servicios y originando a su vez el compromiso de liquidación de haberes no cancelados por parte del empleador a él o los trabajadores.

El desahucio como tal permite que el empleador desde el mismo instante que es notificado, el trabajador tenga libre albedrío para poder escoger quién va a ser el reemplazo de esa plaza de trabajo que queda vacante, lo cual incide en que las condiciones de vida de la persona que se queda en desempleo mejore, quedándose en la absoluta desocupación, por tal razón es de vital importancia normar todos estos atropellos y evitar que se produzcan arbitrariedades e irregularidades, vulnerándose así el derecho al trabajo y por ende a una vida digna.

OBJETIVOS GENERAL

- ✚ Incentivar que los trabajadores puedan hacer uso de la estabilidad de trabajo, a que se respeten todos y cada uno de sus derechos constitucionales y dentro de cada contrato de trabajo suscrito por ambas partes se respeten el contenido de las cláusulas estipuladas.

ESPECIFICOS

-  Analizar la diferencia entre un Contrato Verbal y Escrito y cuáles son sus beneficios al momento de laborar.
-  Especificar las y los problemas que surgen dentro de nuestro ordenamiento jurídico sobre la estabilidad laboral.
-  Identificar claramente las normas adjetivas como el COGEP para denotar qué procedimiento se sigue y poder hacer efectivos los derechos de los trabajadores.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

Marco Conceptual

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Es necesario resaltar que desde la primera Constitución de 1830 hasta la presente del 2008 se dan reformas al derecho laboral ecuatoriano de acuerdo a las pretensiones políticas populistas de los gobiernos de turno, y poco o nada han dado soluciones claras a los verdaderos reclamos de los ciudadanos, que claman por una mejor justicia laboral en el Ecuador. (Chiriboga Izquieta, Hugo Gabriel, 2017)

El ser humano se encuentra en la obligación de querer adueñarse de diferentes de sus fortunas lo que ocasiona entrar en guerras. A virtud de estas batallas aparece la esclavitud. Los aprisionados constituían y gran forma de poder sobrevivir a través de los cultivos que tenían con sus tierras y la prestación familiar; un esclavo estaba sometido a: El imperio de un amo, un dueño tiene dominio de existencia y de caída de un aprisionado.

El aprisionado no tiene ninguna ganancia. El feudalismo era una época de inseguridad económica, política y obviamente social, el Señor Feudal era incapaz de defender sus posesiones por sí mismo o por interpuesta persona, en este caso el ejército era escaso; razón de ello éstos repartían sus tierras entre los principales nobles y monasterios.

En la edad media nace a potestad gubernativa y a medida que pasan los años va perdiendo fuerza y se crea una comunidad que da inicio al derecho al trabajador que sirvió como antecedente histórico a lo que hoy se conoce como ESTABILIDAD LABORAL.

ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL

Como bien se sabe, el Ecuador a lo largo de su historia ha tenido 20 Constituciones, la más reciente es La Constitución ecuatoriana del 2008, esta norma suprema con respecto a las anteriores constituciones garantiza la seguridad laboral a todos los trabajadores que se encuentren sujetos al ordenamiento jurídico ecuatoriano.

“El Ecuador es un Estado social, es decir preocupado por la sociedad, tratando de establecer políticas públicas acorde a la colectividad, en la búsqueda de un bien común para todos, sin que nadie sea discriminado o que nadie pueda vulnerar los derechos; y, dentro de ello se encuentra la estabilidad laboral, puesto que el trabajo es la base de la población para un desarrollo integral. Al tener estas tres características, el Ecuador debería garantizar a más de los otros derechos, el derecho a la Estabilidad Laboral en su máxima expresión.” (Idrovo Vinueza, Erik Fabian , 2016)

Uno de los problemas que sufre la norma constitucional es la denominada *estabilidad laboral*, debido a que muchos trabajadores se preguntan “¿Qué voy a hacer? ¿Cómo voy a mantener a mi familia? ¿Cuánto sueldo tengo que recibir?”; aun sabiendo estas interrogantes en nuestra Carta Política, no está plasmado como principio fundamental la llamada ESTABILIDAD LABORAL, vulnerando total y reiteradamente los derechos de los trabajadores, la vida no se resuelve creando normas, es evidente que la Constitución debe estar correctamente elaborada pero más importante es que se respete los derechos de las personas.

En 1945 está definida la *estabilidad laboral* como un derecho adquirido que tienen todos los trabajadores y trabajadoras, de tener una remuneración mensual. Uno de los alcances que tuvo nuestra Carta Política en ese tiempo fue disponer de dinero

para poder cubrir gastos como salud, vivienda, vestimenta, educación, etc.

Al referirse a la estabilidad laboral como un principio universal e irrenunciable, es preciso retrotraerse a los años de la revolución industrial, es decir la segunda mitad del siglo XVIII, cuando ésta se inicia, en donde los trabajadores eran obligados a laborar hasta 18 horas con una remuneración que no se equiparaba al trabajo realizado; y, tampoco se solventaba la vida del trabajador, en donde, la proporcionalidad que debía existir entre el trabajo y la remuneración no existía. Además, en esos tiempos no se mencionaba la estabilidad laboral, y se cometían abusos, llegando estos al extremo como despedir a los obreros adultos para contratar niños, a menor remuneración y con jornadas de trabajo más extensas. (Idrovo Vinueza, Erik Fabián, 2016)

No sólo la aparición de una pandemia sanitaria es la que se está padeciendo, también se vive una pandemia financiera que día tras día cobra cientos de empleos en el país. Así como en otros países, Ecuador también ha formado parte de políticas en materia laboral que traten de reducir el índice de desempleo, por ejemplo, reducir las jornadas laborales y como consecuencia la reducción de salarios, la suspensión de labores o la modificación de las jornadas de trabajo.

CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. Asimismo, los convenios internacionales reconocen la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con causas de justa separación. (Jorge Toyama Miyagusuku & Luis Vinatea Recoba, 2016)

La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.

La Permanencia Profesional es un derecho, que el trabajador tiene que estar en su puesto de trabajo para laborar libremente, el Código de Trabajo establece que, para dar por terminado su relación laboral el empleador debe dar por concluido el contrato de trabajo, en el caso, si el trabajador incurre en faltas previamente determinadas, se terminará su relación laboral.

Según el Dr. (Julio César Trujillo V., 2011), “La estabilidad impropia es degradada de varias maneras: primero dejando al empleador la opción entre el contrato por tiempo fijo y el contrato por tiempo indefinido; segundo, reconociendo al despido ilegal el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, si bien con la obligación de pagar una indemnización”.

La ley para cada caso establece los derechos que tienen las partes cuando dan por terminado su trabajo. Esto beneficiará al trabajador y al empleador que contribuirá al desarrollo monetario general, ambas partes tienen en virtud del contrato laboral deberes y obligaciones, si bien el Estado es garantizador de derechos de los trabajadores y toda norma debe aplicarse en un sentido favorable al trabajador; es importante analizar que las partes (trabajador y empleador) sean también protagonistas de mantener los vínculos legales contractuales siempre y cuando confluya lo siguiente:

La Permanencia Profesional es un derecho adquirido por todos de la clase obrera, una vez superado el periodo probatorio de 90 días, un trabajador se siente estable con la certidumbre de que su fuente de ingreso está siendo protegida por una ley que manifiesta en el Código de Trabajo: la Estabilidad laboral o también

denominada *empleo*, significa que “en cualquier contrato el trabajador tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo tanto tiempo como él lo decida para que el trabajador no pueda ser despedido sin justa causa”.

ANÁLISIS DE NORMAS ADJETIVAS Y SUSTANTIVAS FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

En nuestra Constitución del 2008, en el art.326 se establece los principios constitutivos del Estado. En primer lugar, están los deberes primordiales del Estado. Con respecto a las y los trabajadores los principios básicos que tiene todo trabajador son: la no discriminación, el desarrollo sustentable, la retribución de la riqueza y el buen vivir.

Dentro de los principios que la Carta Política del Ecuador establece, aparece un sin número de aportes que dan el sentido protector al derecho del trabajo, como es el de *irrenunciabilidad, intangibilidad, igualdad, seguridad y salud, libertad de asociación* y demás principios consagrados en el Art. 326; sin embargo, no se puede hablar de que exista un principio que textualmente conste que la estabilidad laboral de los trabajadores está siendo garantizada por la ley suprema.

CÓDIGO DE TRABAJO ANTECEDENTES

A raíz de la expedición de la Constitución de 1929, se llega a dictar el Código de Trabajo en 1938, cuerpo legal que desarrollará las disposiciones constitucionales del trabajo.

Muchas son las reformas que se han hecho para dar paso al actual Código de Trabajo, sin duda y sin desmerecer a nadie, la lucha ha sido ardua para que el trabajador

hoy en día tenga los derechos que la ley le garantiza, sin embargo no se puede decir que todo está en la norma, pues existen instituciones que no se les ha dado la debida importancia como la Estabilidad Laboral que sin lugar a duda es una institución importante para el desarrollo y progreso tanto de la clase trabajadora como de la producción a nivel nacional; para ello se empezará analizando lo referente al contrato de trabajo y a los contratos individuales de trabajo respectivamente. (Quiloango Farinango, Yolanda Verónica, 2014)

El Código de Trabajo reconoce el contrato de trabajo individual como la relación de dependencia entre contratantes llamados *empleador* y *trabajador* en donde se obligan recíprocamente con obligación de dar y hacer, para recibir una cierta remuneración por la actividad profesional o comercial que ellos realicen, podrán establecer un tiempo de experiencia de 90 días, pero siempre que la estipulación sea a plazo indeterminado. Si consta un periodo de prueba es necesario que sea por escrito en donde las dos partes dentro de los 90 días, puede dar por terminado la correlación profesional sin derecho a una compensación, pasado esos 90 días se convierte en un contrato indefinido que fue una de las principales codificaciones que hizo imperativo al Código de Trabajo.

Pese que en el Ecuador es la de *tiempo confuso*; esta modalidad puede estar sujeta en cualquier momento a terminarse, mas solo hace falta que confluya una voluntariedad, unilateral, bilateral o situaciones ajenas a la voluntad para dar por culminadas las relaciones de trabajo.

ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA

Como se indicaba en líneas anteriores, la estabilidad laboral contemplada como principio rector del código del trabajo en el país Ecuador no existe, ya sea porque los

causales para terminar los contratos de trabajo están previstos por el mismo ordenamiento legal o por simplemente el contratante decide dar por extinguida la correspondencia profesional de trabajo con sus trabajadores sin que ningún motivo medie entre las partes, quedando al frente a la institución jurídica del despido intempestivo.

Al despido intempestivo se lo ha institucionalizado, ya que a ella le converge pasar por una serie de procedimientos para que sea así declarada:

- 1.- Que, la ruptura de las relaciones laborales se termine sin ninguna causa establecida en las nueve causales previstos en el Art. 169.
- 2.- Que esta ruptura sea de forma intempestiva, es decir sin aviso previo a la trabajadora.
- 3.- Que la parte trabajadora no haya podido prever o evitar este hecho.
- 4.- Que esta decisión sea tomada por la simple voluntad de empleador, y
- 5.- Que el empleador tan solo pague la condena indemnizatoria de despido intempestivo como lo prevé el Art. 188 del Código del Trabajo. Dentro de la modalidad denominada estabilidad laboral relativa el legislador tuvo la motivación de instaurar un artículo referente a las indemnizaciones por despidos intempestivos e ineficaces, estableciendo una protección reforzada para aquellas personas que por su naturaleza de vulnerabilidad estarían expuestas a ser despedidos.

De este grupo de trabajadores poco o nada se habló en los Acuerdos Ministeriales creados para cubrir la emergencia sanitaria, quedando una gran duda si a las personas con discapacidad, mujeres en estado de gestación se les podría reducir la jornada de trabajo y por ende su remuneración, o qué acciones podrían presentar ante estos hechos.

EFFECTOS DE LA INESTABILIDAD LABORAL

La inestabilidad laboral es un factor que afecta exclusivamente a muchas empresas o instituciones, no solamente en cuestiones de la productividad sino en cuestiones de contratación, es decir, es todo un proceso que se ve envuelto y que se ve reflejado en la estabilidad laboral, tanto en los efectos adversos, es decir, cuando una persona genera inestabilidad laboral ya sea como empleador o como trabajador de una empresa, por lo que es difícil manejar estándares de la empresa que se labora (Siagnor, 2018).

Los procesos o estándares que debe cumplir cada trabajador en una empresa, al momento de ser contratada por su arte u oficio generan a la empresa estabilidad en donde los efectos adversos pueden ser los siguientes:

- Se puede cerrar muchas puertas, es decir, la inestabilidad laboral es lo contrario a la llave del éxito.
- Se puede considerar *estabilidad laboral* a una persona que es estable para realizar diversas actividades durante su vida cotidiana.
- La inestabilidad laboral es un arma de doble filo porque una persona puede escalar de empresa en empresa, pero si no se realiza las actividades establecidas, no le sirve a la empresa.

DEFINICIÓN DE CONTRATO

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo. Esto, a cambio de una determinada retribución.

El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador

llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador.

Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos.

TIPOS DE CONTRATO CONTRATO VERBAL

El contrato verbal es aquel en el que no se firmó ningún documento, donde los acuerdos son de palabra, en esta forma no hay documento alguno que sirva como prueba de la veracidad y en el caso en que surjan diferencias futuras entre el trabajador y el empleador la única prueba que tienen para decir que existe este tipo de contrato es el testimonio de uno o varios testigos.

De todas formas la prueba testimonial no tiene la misma eficacia de la prueba escrita puesto que esta última no está sujeta a manipulación, ya que si se tiene un contrato no se puede manipular mientras que un testimonio sí. Lo bueno del contrato de trabajo verbal, es que goza de los mismos beneficios que confiere el Código Laboral, con lo que frente a las garantías laborales es indiferente. Si el contrato es verbal o escrito, los dos son iguales, tiene la misma normatividad a nivel legal. (Luzkarlis Lopez, 2019)

Por consiguiente, una prueba testimonial no tiene la misma eficacia que una prueba escrita porque no está sujeta a manipulación ya que existe un documento que valida la veracidad de los hechos producto de la controversia, mientras que un testimonio puede ser alterado.

Aunque en los casos de los contratos verbales, sólo el periodo de prueba debe ser

por escrito y el resto de lo pactado puede ser y debe ser de forma verbal, de forma voluntaria, es decir, si se tiene un contrato de trabajo y se lo negociado verbalmente, el periodo de prueba tiene que ser escrito para obtener su validez.

Los llamados contratos verbales por excelencia son a término indefinido, puesto que el contrato a término fijo debe ser obligatoriamente por escrito, pero, aunque no exista un contrato por escrito es de suma importancia entender que no pierde su validez.

CONTRATO ESCRITO

El Código de Trabajo en el artículo 18 determina que: “El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo a la persona que lo solicite”. (Código de Trabajo, 2012)

Por siguiente, constituirá como periodo de prueba por sí sola después de haber formalizado el contrato, es decir, el convenio de ambas partes, lo de la formalidad quiere decir, que no deben llevar a las instituciones públicas como la notaría, registros, autentificar firmas; con solo la firma de ambas partes queda por formalizado un contrato escrito como una forma de ser legalizado el contrato.

Este contrato escrito, va a tener todas y cada una de las modalidades, en donde muchas de las veces se comete errores de formalizar contratos verbales sin tener un documento donde valide la veracidad de los contratos que puede ser porque exista la confianza entre las partes o que se considere que es una forma de carácter momentáneo.

En todo contrato escrito se debe establecer todas y cada una de las cláusulas o condiciones de los acuerdos, así como los nombres, domicilio, dirección, estado civil, edad, nacionalidad y todas las cláusulas y formalidades concernientes al mismo.

MODALIDADES DE CONTRATO

Dentro de las modalidades contractuales, se encuentran principalmente los contratos a plazo determinado y aquellos contratos a plazo indeterminado, en donde los contratos temporales, los que están sujetos a modalidad, son en realidad a la excepción a la regla general que son los contratos a plazo indefinido, otros consideran que otra de las modalidades de los contratos son los de a tiempo parcial, que son bastantes utilizados en el país.

Los contratos a plazo indeterminado son aquellos que tiene una fecha de inicio que puede ser, por ejemplo, que comienza el día de hoy pero no tienen una fecha límite y son estos tipos de contrato que se prefieren en el modelo constitucional de derecho, la constitución en derecho laboral lo que antes se denominaba *Derechos Laborales Estables*, se sigue manteniendo como un principio que ostenta cada uno de los empleadores y trabajadores en donde en la práctica se denomina un trabajo estable o denominado *permanente*. (Rivera, 2018)

Al hacer mención a los contratos determinados, estos son a plazo fijo, que tienen los mismos derechos y obligación que tiene a los de plazo indeterminado, tanto derechos individuales como colectivos, la diferencia existente es que los contratos a plazo fijo hay una causa objetiva, una causa o situación que justifica en la norma en relación a la contratación, en donde no solamente temporal y no a plazo indeterminado, es por eso que la contratación a plazo fijo es la excepción porque siempre se va a preferir la contratación a plazo indeterminado, en donde se da más garantía a los trabajadores para que se pueda percibir todos y cada uno de sus derechos constitucionales, pero se permite también que ciertos empleadores puedan contratar a plazo fijo según determinadas circunstancias.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo se presenta cuando una persona presta un trabajo personal y se licita a otra persona para realizar determinada acción laboral, a cambio de una remuneración económica, en donde tanto el trabajador como el patrón, deben expresar su voluntad para la posible celebración del contrato de trabajo individual. (Rojas, 2018)

Al tratarse de un acuerdo de voluntades, si algunos de los interesados quieren modificarlo, tiene que tener el acuerdo de otra parte para que dicha modificación surta efectos para ambas partes, en donde todo contrato de trabajo individual debe hacerse notarios y cada uno de los datos personales de quien va prestar el servicio lícito y personal a cambio de una remuneración. (Sontana, 2007)

En el contrato debe hacerse constar, todas las condiciones y cláusulas para poder verificar si cumple con los estándares y reglas que deben surtir para que dicho contrato sea totalmente válido.

Todas y cada una de las causas para que se pueda contratar o realizar un contrato de trabajo debe hacer connotar por escrito, en donde debe existir las declaraciones mínimas para que un contrato de trabajo individual estándar sea válido en donde estos tipos de contrato pueden ser por plazo determinado, indeterminado, en un año, mayor a un año o por obra determinada, para que vaya correlativamente a un periodo de prueba para saber si es apto de realizar determinada actividad o profesión que se fue asignada; al momento de la prestación de un servicio se debe hacer que la causa u objeto sea real y no presuntivo.

ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Uno de los principales elementos del contrato individual de trabajo son los datos personales que debe contener todo contrato de trabajo como es: nombre, nacionalidad, estado civil, profesión, número de cédula, dirección, ciudad, país; ya que estos datos van a permitir la validación precisa tanto de trabajador como del empleador, quienes son los que tienen el vínculo jurídico laboral que les otorgará derechos y obligaciones de forma recíproca dentro del cual se puede contar los más

importantes. (Rojas, 2018):

En el nombre, se sugiere que se anote el nombre del trabajador y empleador ya sea una persona física o una persona jurídica porque se puede obtener mediante una identificación oficial para corroborar esos datos al momento de realizar el contrato de trabajo individual.

En la nacionalidad se debe solicitar al trabajador, que acredite con documento físico oficial que se encuentre autorizado para trabajar en el país un trabajo a cambio de una remuneración estable, porque es conveniente tener una copia del documento oficial para su respaldo y su posible verificación, y en caso de duda se acuda ante la autoridad designada.

En el caso de edad, se debe tener en cuenta que formalmente está prohibido que se realicen contratos individuales de trabajos a personas menores de 18 años, porque la ley laboral prevé reglas específicas en caso de que el trabajador sea mayor de 15 y menor de 18 años, los cuales se deben incluir en el contrato de trabajo.

NATURALEZA JURÍDICA

En la doctrina se han visto dos enfoques respecto de la naturaleza jurídica de los derechos sociales: desde un punto de vista se los considera como derechos relativos y desde otro se los considera como derechos plenos y eficaces. Estos enfoques darán con claridad una perspectiva para analizar la exigibilidad de estos derechos, la exigibilidad depende del concepto que se tenga sobre la naturaleza de estos derechos. (Santiago Velázquez Coello, 2006)

Al tratar de la naturaleza jurídica del derecho laboral se hace la distinción entre

derecho público y orden público, diferencia que es importante, pues aquí se encuentra un interés prevaleciente, el de la sociedad; razón por lo cual las normas de derecho laboral tienen carácter forzoso y este les imprime la condición de orden público, por lo tanto no renunciables impuestas coactivamente, como observa Krotchin, las normas de derecho del trabajo son con preferencia de orden público, por trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparable del interés social. (Chiriboga Izquieta Hugo Gabriel, 2017)

La subordinación, se refiere que el empleador está capacitado y legalmente obligado en dictar directrices para la realización de las funciones del trabajador y para el comportamiento que ejerza dentro de una empresa.

CONCEPTO DEL DESAHUCIO

Muchos de los contratos pueden dejar de surtir efectos sean o no con la responsabilidad de las partes, cuando existe responsabilidad en ambos se termina un contrato de trabajo por el llamado desahucio, el cual se da cuando una de las partes informa a la otra parte sin que ésta pueda alegar oposición.

Existen tareas en que el trabajador se encuentra indefenso en su trabajo, sea por discrepancias entre compañeros o superiores, inclusive por motivos pragmáticos, económicos que le convenga dejar su trabajo ante la esperanza de uno mejor con mayor salario. El trabajador sin necesidad de contar con justificación alguna por voluntad propia en apego del Art. 185 puede terminar su relación laboral a través del desahucio; y, en lo social podría afirmar que con éste, se está protegiendo el principio de libertad personal y/o de contratación. El desahucio es una válvula de escape entre el trabajador y empleador para dar por terminado un contrato laboral. (Guayasamín Zurita, 2015)

Es aquí donde cualquiera de los actores en materia laboral, sea este el trabajador o empleador pueden dar por terminado el contrato de trabajo mediante la figura del desahucio, porque cualquiera de las dos partes puede ejercer el desahucio que se hubiere estipulado, cualquiera de las dos partes deberá dar noticia a la otra de su intención de poner fin al contrato, aunque en este no se haya estipulado desahucio, y la anticipación será de medio periodo por lo menos. (Rivera, 2018)

El desahucio dentro de un contrato a tiempo fijo, puede ser pedido tanto por el trabajador como por el empleador, pero el problema está en el desconocimiento total de la ley laboral que existe en la gran mayoría de trabajadores y empleadores, es por ello que existen grandes problemas entre las partes de una relación laboral. Por el desconocimiento de lo que prevé la ley, se perjudica el trabajador y/o el empleador, ya que el trabajador pierde su bonificación y al empleador le toca pagar indemnizaciones por no aplicar la ley de manera correcta. (Guayasamín Zurita, El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo , 2015)

REQUISITOS PARA LA PETICIÓN DEL DESAHUCIO

1. Los requisitos que exige el Ministerio de Trabajo, a través del Departamento de la Inspección del Trabajo previo a la presentación de la petición del Desahucio.
2. Petición de desahucio o terminación de contrato con patrocinio de un profesional del derecho, original y 2 copias.
3. Certificado emitido por el IESS, de encontrarse al día en las obligaciones patronales.
4. Nombramiento del Empleador en el caso de tratarse de una persona jurídica.
5. Copia del Registro Único de Contribuyentes del empleador.
6. Copia de cédula de identidad y papeleta de votación de la persona que solicita.

7. Croquis del lugar de trabajo en donde debe realizarse la notificación sea del empleador o del trabajador.
8. Copia de contrato de trabajo debidamente sellada por un Inspector del Trabajo; en el que deberá constar la fecha de suscripción; y,
9. Ultimo rol de pagos; en el caso del trabajador (a fin de que realice la autoridad del trabajo la liquidación respectiva)

EFFECTOS

Notificado el empleador o el trabajador con la petición de desahucio, comienza a correr el plazo de ley que debe mediar entre la notificación y la terminación, al vencimiento del cual se extinguen las relaciones laborales, sin que el que ha dado el desahucio pueda retractarse unilateralmente, a menos que la otra parte consienta en la retractación.

Cuando el trabajador ha laborado en la misma empresa o para el mismo empleador una fracción de año tiene derecho a la bonificación en proporción a la parte del año que ha laborado; sin embargo, se ha sustentado también la tesis de que no tiene derecho porque la ley la prescribe solamente para años completos y no para la fracción de año. Igual argumento se sostuvo por algún tiempo respecto del derecho de los trabajadores al fondo de reserva por fracciones de año posteriores al primero de servicios, pero ahora es universalmente admitido el criterio de que cuando la ley señala que ha de pagarse el valor equivalente a la remuneración de un mes por cada año se refiere tan solo a la proporción conforme a la cual ha de computarse el valor del fondo de reserva, al cual tiene derecho no sólo el que ha trabajado un año completo sino quien quiera que haya trabajado más de un año, igual razonamiento

procede para la bonificación de que estamos tratando (Guayasamín Zurita, El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo, 2015)

LA NO PROCEDENCIA DEL DESAHUCIO LABORAL

El Código Laboral, menciona entre los casos en que no procede el Desahucio, a los trabajadores que se hallan en proceso de formación de organizaciones labores o sindicatos. Con más claridad en este tema, el Art. 452 del mismo cuerpo legal menciona lo siguiente: “Prohibición de desahucio y de despido. Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva”. (Hidalgo Ordoñez, 2016)

CARACTERÍSTICAS DEL DESAHUCIO

Si por disposición patronal los empleados privados u obreros fuesen cambiados de ocupación, sin su consentimiento, implicando una rebaja en las remuneraciones, se tendrá esta disposición como desahucio para los objetos de las indemnizaciones legales a que tengan derecho de conformidad con la ley de la materia. (Moreno Echeverría, 2013)

De lo expuesto, se debería entender que el cambio de ocupación, en los términos contemplados en la norma, se consideraría como un desahucio, que no se lo realiza con la intervención de la autoridad y, por este hecho, se podía acceder a las

indemnizaciones correspondientes, de lo que se colige se trata de un desahucio ilegal, que se constituye en un verdadero despido intempestivo. (Moreno Echeverría, 2013)

En varias normas, se encuentran limitaciones al ejercicio del desahucio; Artículo 118 referente a la conformación de un Comité de Empresa o Sindicato; el Artículo 396, que garantiza con un año de estabilidad en el trabajo a los trabajadores que tomaron parte en una huelga, y la prohibición de desahucio contenida en el Artículo 29 que se refiere al contrato de equipo, modalidad *suigeneris* del contrato individual del trabajo. (Moreno Echeverría, 2013)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de Investigación

Los elementos de la metodología empleada en la elaboración del presente trabajo son de tipo investigativa-descriptiva, ya que involucra el análisis y la descripción propias del objeto de estudio que es el desahucio/ o terminación del contrato laboral.

Investigación bibliográfica

La Investigación científica se basa en cuanto al respaldo de artículos científicos de revistas, sitios web y textos encontrados en las páginas web del internet, repositorios universitarios de tesis investigadas.

Para poder realizar este estudio se ha tomado los datos o investigación documental, archivos de doctrina y jurisprudencia que hablan sobre el desahucio en el Ecuador.

Población

Debido a la situación que hoy en día aqueja por la pandemia del Covid-19, que arremete en todo el mundo, la situación de los trabajadores se ha visto afectada, disminuyendo considerablemente sus derechos y exponiéndolos frente a varias arbitrariedades que se han cometido usando reiteradamente el desahucio como una forma de terminación del nexo laboral entre empleador y empleado.

Ya en el primer Código Civil del Ecuador promulgado mediante decreto firmado el 4 de diciembre 1860 y vigente a partir del 1 de enero de 1861, se encuentra algunas disposiciones que se constituyen en el antecedente de lo que posteriormente se conocería como desahucio en el ámbito laboral.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Los instrumentos y técnicas que se usó para recolectar la información requerida son la observación y análisis de información concerniente al tema a elaborar sobre el desahucio.

Proceso de Recolección de datos

El proceso utilizado para la toma de datos fue el siguiente:

- Recopilación de fuentes bibliográficas.
- Discriminación y selección de la información de fuentes bibliográficas.
- Toma de encuesta a trabajadores con relación de dependencia.
- Inclusión de datos en Excel.
- Tabulación de datos.
- Interpretación de datos con escrito y gráficas estadísticas.
- Conclusiones y recomendaciones de los hallazgos.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA

Título de la propuesta

Enfatizar en la necesidad de hacer un seguimiento y asesoramientos a las partes dentro de la relación laboral, para la presentación y solución de problemas que tienen que ver con el desahucio y/o terminación del trabajo a fin de precautelar derechos adquiridos.

Justificación de la propuesta

Si bien es cierto, se vive tiempos difíciles en los cuales por todos los medios los empleadores intentan nunca verse afectados por cualquier situación que pudiera darse, los únicos que siempre terminan siendo directamente afectados son los trabajadores.

El desahucio es una figura jurídica que pretendió, en su inicio, ser un mecanismo de terminación legal, unilateral e inmotivada del contrato, que podía ser utilizada tanto por el empleador como por el trabajador y su ejercicio no daba derecho a indemnizaciones, actualmente las empresas poco o nada se preocupan por capacitar a los trabajadores y de esta manera poder alcanzar resultados óptimos en la ejecución de su trabajo, en situaciones de esta naturaleza parecería inequitativo que un trabajador que ha sido beneficiado con esa capacitación termine la relación laboral sin justificación mediante el desahucio, los problemas no se resuelven simplemente creando normas, sino aplicándolas, siempre en beneficio de quienes son los grupos más vulnerables.

Los trabajadores solo cuentan con su empleo para lograr sustentar su vida y la de su familia, por otra parte, el empleador, al ser dueño del centro de empleo, puede

intercambiar fácilmente a los trabajadores, lo que implica una concentración enorme de poder, implicando al trabajador encontrarse al libre albedrío de la decisión de su patrono.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Examinar y establecer la legalidad de los derechos y beneficios que tienen los trabajadores amparados en la legislación ecuatoriana en casos de terminación del contrato individual de trabajo.

Objetivos Específicos

- Examinar la problemática que surge de las partes en la relación laboral al momento de solicitar y aplicar el desahucio dentro del contrato individual.
- Indagar e investigar cuál es el grado de conocimiento de los trabajadores frente a sus derechos en el momento de terminar el nexo laboral y que les permita ejercer sus derechos.
- Revisar cuáles son los principales factores que permiten se incumplan los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores dentro de los contratos de trabajo.

Descripción de la Propuesta

Criterios fundamentales a considerar

Garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores que han sido notificados con el desahucio el cual es un derecho constitucional transversal que irradia a todo el ordenamiento jurídico. El artículo 82 de la Constitución de la República establece lo siguiente respecto del mismo: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”* (Martínez, 2020).

Los trabajadores deben contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas. Este debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares establecidos previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad contra sus derechos.

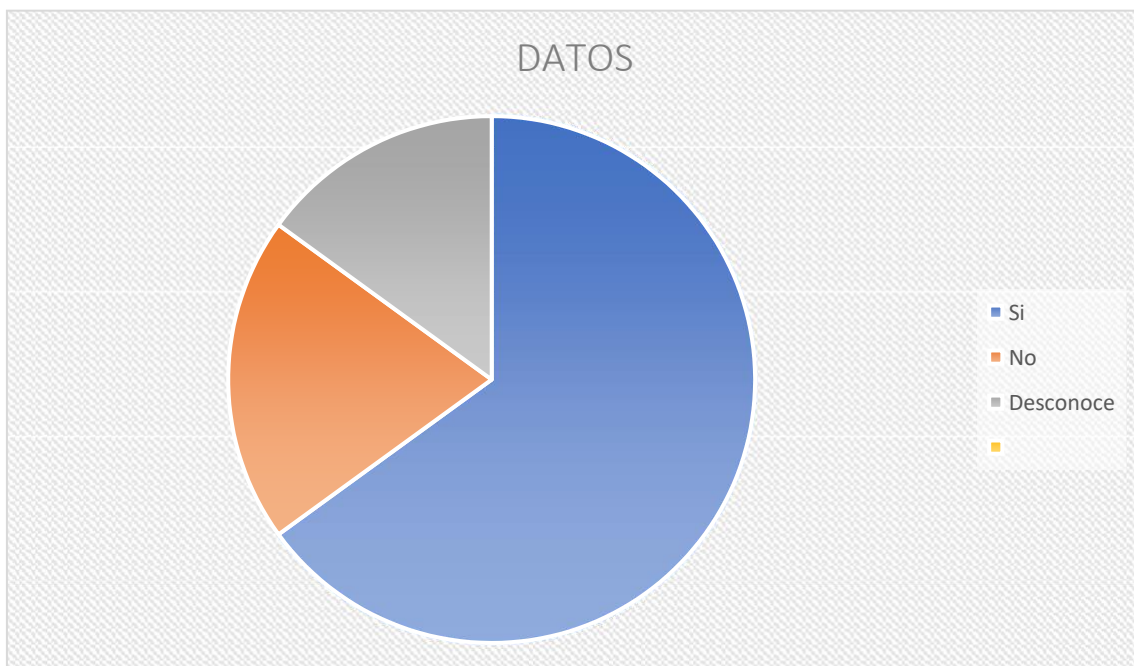
CAPÍTULO V: RESULTADOS

1.- ¿Usted considera que existe un vacío jurídico sobre el desahucio en material laboral en el Ecuador:

TABLA1

DETALLE	PORCENTAJE
Si	65%
No	20%
Desconoce	15%
TOTAL	100%

GRÁFICA 1 – PREGUNTA 1



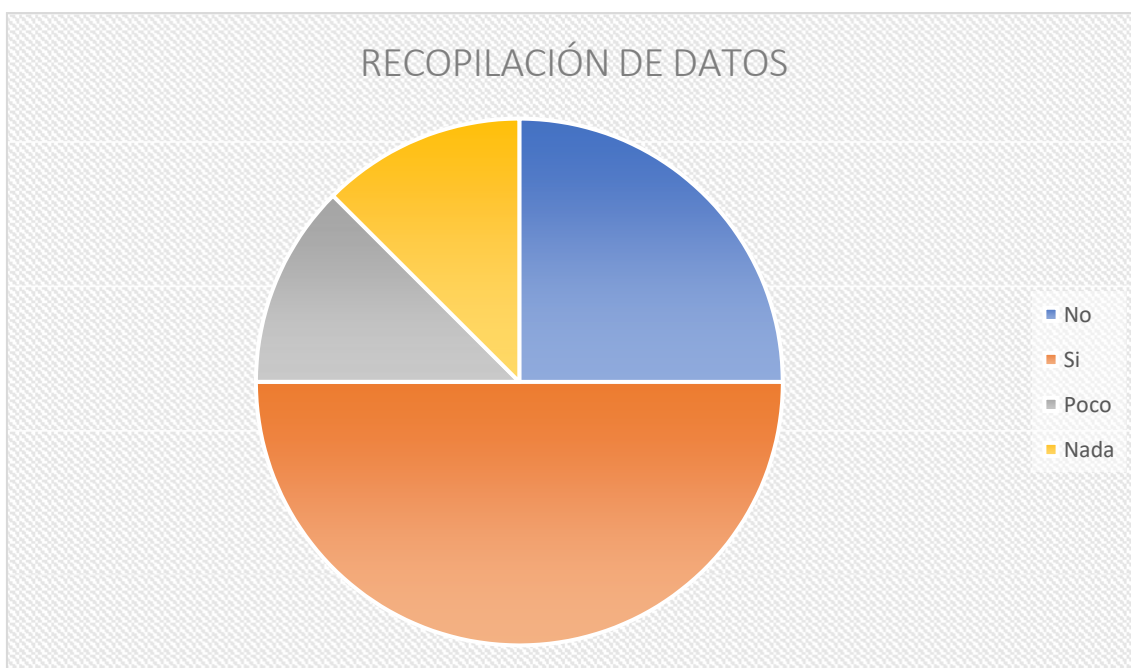
Del total de las personas encuestadas, la gran mayoría de ellos consideran que aún existenvacío jurídico que amparen más los derechos de trabajadores en el Ecuador.

2.- ¿Piensa usted que falta impartir capacitación dentro de las empresas y plazas de trabajo a fin de que los trabajadores puedan precautelar sus derechos?

TABLA 2

DETALLE	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
No	14	25%
Si	28	50%
Poco	7	12.5%
Nada	7	12.5%
TOTAL	56	100%

GRÁFICA 2 – PREGUNTA 2



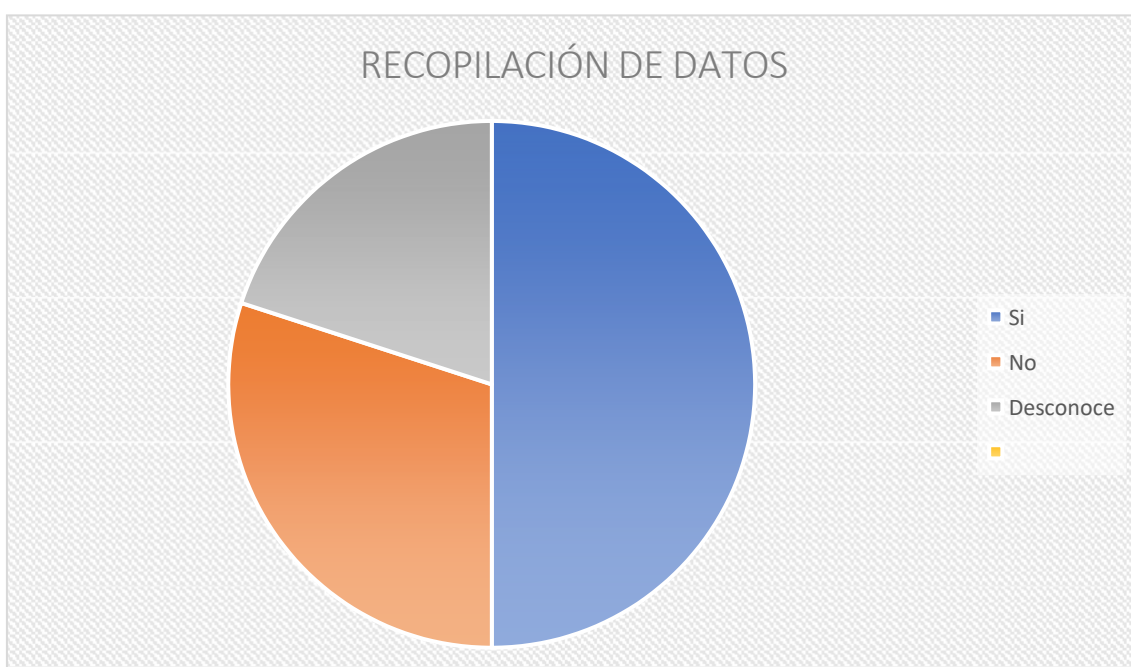
Del total de trabajadores encuestados indicaron que es preciso impartir capacitaciones constantes que ayuden tanto a trabajadores como empleadores respecto a reformas y la aplicación de la ley en materia laboral.

3.- ¿Sabía usted que cuando sea su voluntad la de dejar su empleo puede solicitar el desahucio?

TABLA 3

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	50%
No	20	30%
No	6	20%
TOTAL	56	100%

GRÁFICA 3 – PREGUNTA 3



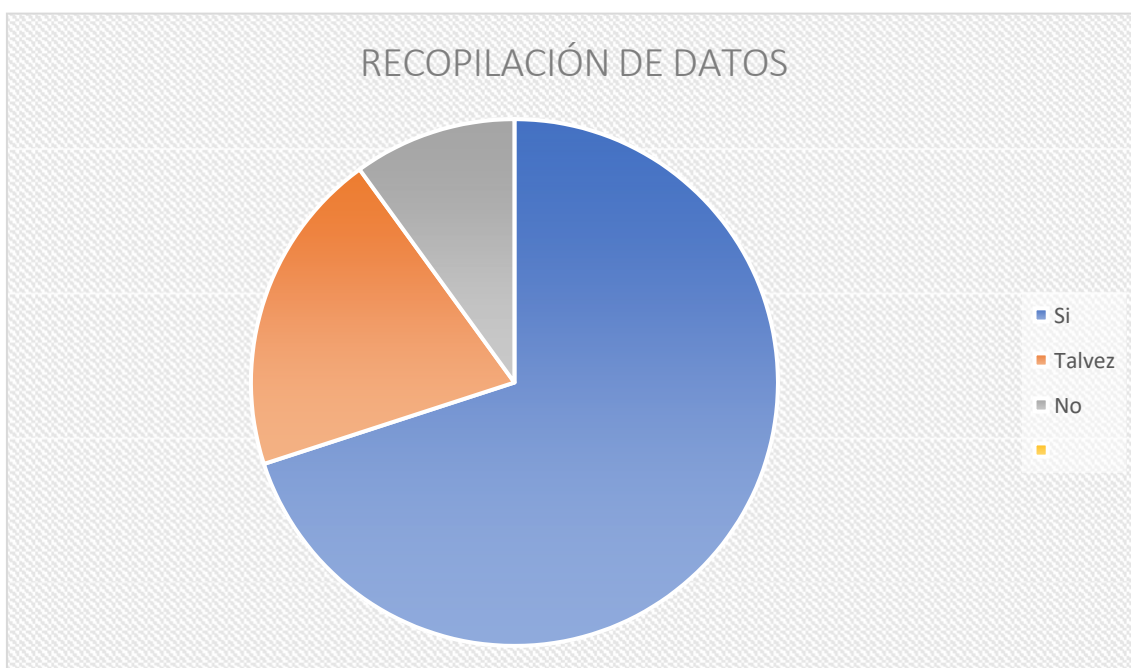
Del total de trabajadores encuestados, el 50% desconoce las formas de desahucio, mientras que el otro 30% dijo que sí conocía las maneras de terminación laboral y el 20% dijeron que desconocen del tema.

4.¿Considera usted que se debería aprobar un nuevo proyecto de ley dentro del Código Trabajo en torno al desahucio?

TABLA 4

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	35	70%
Talvez	15	20%
No	6	10%
TOTAL	56	100%

GRÁFICA 4 – PREGUNTA 4



Del total de encuestados el 70% de ellos consideran que se debería aprobar un nuevo proyecto de ley dentro del Código de Trabajo en relación al desahucio de trabajadores en materia laboral, el 20% dijeron que no es necesario una reforma de ley y el 10% restante prefiere no emitir opinión alguna.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Como conclusión se puede decir que, el desahucio es una figura jurídica que pretendió, en su inicio, ser un mecanismo de terminación legal, unilateral e inmotivada del contrato, que podía ser utilizada tanto por el empleador como por el trabajador y su ejercicio no daba derecho a indemnizaciones.
- Aparentemente se pretendió que, al eliminar este mecanismo como forma de terminación por parte del empleador, sea el trabajador el único beneficiario de su utilización, sin embargo, de ello, se lo mantiene para los contratos a plazo fijo, del servicio doméstico y en el caso de la liquidación de la empresa.
- En otras palabras, se pretende sustituir un tratamiento social del desempleo, garante de derechos, por un tratamiento económico del desempleo, que se ajusta a los intereses empresariales en una perspectiva de costos y transacciones sobre el trabajo, vulnerando en muchos casos los derechos de la parte obrera.

RECOMENDACIONES

- Algo que podría ser conveniente es que se cambie la palabra “desahucio” por “preaviso” en los contratos y en este sentido se pueda permitir al empleador impulsarlo, de tal manera que queden claramente diferenciadas estas dos situaciones.
- Que el marco legal vigente busque mecanismos y alternativas de solución óptimas inmediatas, que puntualicen los derechos de los trabajadores, sin que como se ha venido dando, no lleguen a estancias procesales largas y costosas donde el afectado siendo este el trabajador no le permite subsanar sus derechos.
- Deberían crearse dentro de la planificación de las empresas capacitaciones constantes a fin de que los trabajadores puedan conocer más a fondo sus derechos y obligaciones laborales, tal cual se vienen acoplando las actuales charlas de seguridad y salud ocupacional, de igual forma deberían obligatoriamente destinarse charlas empresariales al conocimiento de tipo de las consecuencias posibles de las mismas.
- Se deben reafirmar los derechos constitucionales de los trabajadores desde los principios constitucionales y las normas subsecuentes concordantes que permitan erradicar cualquier tipo de vulneración por medio de la figura de “El desahucio”.
- Poder contar con garantías eficaces que pueda ayudar y direccionar a las personas dentro de todo este proceso iniciando desde La Inspectoría de Trabajo, ya que en la actualidad brinda mas un servicio de tramitología y archivo en vez de ser una entidad resolutoria hacia los trabajadores, pues a es esta entidad es a donde llegan a diario un sinnúmero de personas que se han visto afectadas por la recesión de personal en su lugar de trabajo y muchos de estos trabajadores por el desconocimiento, o quizá por el tiempo que esto genera deciden abandonar el proceso y no continuar con ningún tipo de acción legal.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiriboga Izquieta H, G. (2017). Historia del Derecho Laboral como instrumento político del. 11.*
- Chiriboga Izquieta, H, G. (2017). Historia del Derecho Laboral como instrumento político del Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 1.*
- Código de Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Código-de-Tabajo-PDF.pdf. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>*
- Guayasamín Zurita, W. F. (2015). El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, 17.*
- Guayasamín Zurita, W. F. (2015). El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo. Universidad Central del Ecuador, 61.*
- Guayasamín Zurita, W. F. (2015). El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo . Universidad Central del Ecuador, 3.*
- Hidalgo Ordoñez, J. L. (2016). Análisis del desahucio en materia laboral . Universida Técnica Particular de Loja, 28.*
- Idrovo Vinueza, E, F . (2016). El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano. Universidad del Azuay, 21.*
- Idrovo Vinueza, E, F. (2016). El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano. Universidad del Azuay, 10.*
- Luzkarlis Lopez. (2019). El Contrato Expreso o Tácito Ecuatoriano. Documentos al día , s/n.*
- Moreno Echeverría, X. (03 de Diciembre de 2013). Consideraciones sobre el desahucio. Obtenido de V/lex: <https://vlex.ec/vid/consideraciones-desahucio-515946582>*
- Quiloango Farinango, Y, V. (04 de Julio de 2014). La estabilidad laboral en el Ecuador,*

situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República.

Obtenido de UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>

Rivera, L. (2018). Contratos Escritos. Lixius, 12-15.

Rojas, P. (2018). Modalidades Contractuales. Lex, 12-15.

Santiago Velázquez Coello. (2006). NATURALEZA JURÍDICA. Derecho Ecuador , s/n.

Siagnor, A. (2018). Nulidad de la estabilidad laboral. Lexia Prius, 12-15.

Sontana, D. (2007). Definición de Contrato. Six Plex, 12-13.

Trujillo V, J. (2011). Derecho del trabajo, Volumen1. En J. C. V., Serie jurídica EDUC :

manuales (pág. 75). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1973.

Toyama Miyagusuku, J & Vinatea Recoba, L. (15 de Junio de 2016). En qué consiste la estabilidad laboral. Obtenido de Gaceta Laboral: <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Torres Sarmiento Xavier Marcelo**, con C.C: **0104722657** autor del trabajo de titulación: **El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo como un problema para los trabajadores a plazo fijo en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

f. _____

Nombre: Torres Sarmiento Xavier Marcelo

C.C: 0104722657



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo como un problema para los trabajadores a plazo fijo en el Ecuador.		
AUTOR:	Xavier Marcelo Torres Sarmiento		
REVISOR/TUTOR:	Dr. Zambrano Veintimilla Carlos Luis		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de febrero de 2021	No. DE PÁGINAS:	38
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Civil,		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Desahucio, Estabilidad Laboral, Derechos, Legislación, Trabajador, Empleador.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El desahucio, es una llave de escape tanto para el trabajador como para el patrono en uso de esa libertad, resuelven poner fin a un contrato laboral que les une, siempre y cuando el uso de esa libertad se halle enmarcado en la ley y la justicia; uno de los problemas que en la actualidad acarrea es la denominada estabilidad laboral, pues todavía este es el viacrucis que viven y palpan muchos trabajadores, la incertidumbre que genera el desahucio laboral como forma de terminación del contrato individual de trabajo, mismo que está enmarcado en la legislación laboral y que pese a esto en nuestra Carta Magna no está legislado como principio fundamental vulnerando total y reiteradamente los derechos de los trabajadores.</p> <p>Es evidente que existen aún vacíos legales en los cuales los trabajadores puedan respaldarse a fin de que el Estado sea el garantista de derechos y toda norma debería aplicarse en un sentido más favorable al trabajador; en tal razón es importante analizar que las partes (trabajador y empleador) sean también protagonistas de mantener los vínculos legales contractuales.</p>		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593987113050	E-mail: xav_tor@live.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.		
	Teléfono: +593-999570394		
	E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ecpaolats77@icloud.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			